

MUNICIPIUL SIGHETU MARMATIEI
SPITALUL MUNICIPAL
STR. AVRAM IANCU NR. 22
TEL: 0262 311 541
FAX: 0262 311 873
E-MAIL: spital@zifer.ro

REGULAMENT INTERN

Cuprins

TITLUL I - Dispoziții generale

TITLUL II - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

Capitolul I - Drepturile și obligațiile angajatorului

Capitolul II – Drepturile și obligațiile salariaților

TITLUL III – Disciplina muncii în unitate

Capitolul I - Timpul de muncă

Capitolul II - Zilele libere și conchediile

Capitolul III - Salarizarea

Capitolul IV - Organizarea muncii

Capitolul V - Formarea profesională

TITLUL IV - Abaterile disciplinare, sanctiuni aplicabile și procedura disciplinară

Capitolul I - Abaterile disciplinare

Capitolul II - Sanctiuni aplicabile

Capitolul III - Procedura disciplinara

TITLUL V - Protecția, igiena și securitatea muncii

Capitolul I - Generalități

Capitolul II - Instruirea în domeniul sănătății și securității muncii

Capitolul III - Protecția maternității la locul de muncă

Titlul VI - Pacienti si apartinatori

Capitolul I - Drepturile pacientilor

Capitolul II - Vizite si obligatii apartinatori

Titlul VII - Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor

Titlul VIII - Nediscriminarea și înlăturarea formelor de încălcare a demnității

Titlul IX - Precizări speciale privind persoanele cu handicap

Titlul X - Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Capitolul I - Încheierea contractului individual de muncă

Capitolul II - Executarea contractului individual de muncă

Capitolul III - Modificarea contractului individual de muncă

Capitolul IV - Suspendarea contractului individual de muncă

Capitolul V - Încetarea contractului individual de muncă

Secțiunea I - Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Sectiunea II - Concedierea

Sectiunea III - Concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Sectiunea IV - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Sectiunea V – Demisia

Capitolul VI - Contractul individual de muncă pe durată determinată

Capitolul VII - Contractul individual de muncă cu timp parțial

Capitolul VIII - Normative personal

Titlul XI - Depunerea declaratiilor de avere si a declaratiilor de interese

Titlul XII - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Capitolul I - Dispozitii generale

Capitolul II - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual

Titlul XIII - Dispoziții finale

Anexe

Baza legislativă

(1)- Codul muncii, publicat în Monitorul Oficial nr.264/19 aprilie 2007, modificat prin:

- Ordonanța de Urgență a Guvernului 65/2005, privind modificarea și completarea Legii nr. 53/2003, publicată în Monitorul Oficial nr. 576 din 05.07.2005;
- Ordonanța de Urgență 65/2005 a fost de asemenea modificată prin Legea de aprobare 371/2005 (publicată în Monitorul Oficial nr.1.147 din 19 decembrie 2005);
- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.55/2006 care a modificat și completat Legea 53/2003 privind Codul Muncii (fiind publicată în Monitorul Oficial nr.788 din 18 septembrie 2006);
- Legea 94/2007 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr.264/19 aprilie 2007;
- Legea 237/2007 privind modificarea alineatului (1) al articolului 269 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 497 / 25.07.2007;
- Legea nr. 202/2008 din 21/10/2008 pentru modificarea alin. (1) al art. 134 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 728 din 28/10/2008, actul intrând în vigoare la data de 31 octombrie 2008;
- Ordonanța de Urgență a Guvernului 148/2008 pentru modificarea Legii nr.53/2003 – Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial nr.765 Partea I din 13.11.2008;
- Legea 331/2009 care a modificat lit.c) a alin.(1) al art. 276 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, fiind publicata in Monitorul oficial, Partea I nr. 779 din 13/11/2009, actul intrand in vigoare la data de 16 noiembrie 2009;
- Legea 49/2010 a modificat art.56 si 61 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, fiind publicata in Monitorul Oficial, Partea I nr. 195 din 29/03/2010;
- Legea 40/2011 privind modificarea Legii 53/2003 - Codul Muncii, fiind publicata in Monitorul Oficial, Partea I nr. 225 din 31 martie 2011;

(2) Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 646 din 26/07/2006;

- (3) OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, așa cum a fost modificată și completată ulterior prin Legea nr. 25/2004 și OUG 158/2005; au fost luate în considerare inclusiv Normele Metodologice ale OUG 96/2003;
- (4) Legea 210/1999 privind concediul paternal, publicată în Monitorul Oficial 654/1999;
- (5) OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, așa cum a fost modificată și completată ulterior prin OG 1/2006, OG 35/2006, Legea 399/2006, OUG 91/2006;
- (6) OUG 148/2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului așa cum a fost modificată și completată ulterior prin OG 1/2006, OUG 44/2006, Legea 508/2006, Legea 7/2007, OUG 118/2008, Legea 257/2008, OUG 226/2008, IIG 1662/2008;
- (7) Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament dintre bărbați și femei, așa cum a fost republicată în temeiul art. III din OUG 56/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 768 din 8 septembrie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 507/2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 10 din 8 ianuarie 2007; Legea 202/2002 a fost republicată a doua oară în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 150 din 01.03.2007
- (8) OUG 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii publicată în Monitorul Oficial nr.385 din 21.05.2008;
- (9) Legea 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice
- (10) Legea 144/2007 privind înființarea, organizarea și functionarea Agenziei Naționale de Integritate
- (11) Contractul colectiv de munca la nivel de unitate sanitara , pe anul 2011.

TITLUL I - Dispoziții generale

Art. 1. - Obiectul prezentului Regulament

Normele privind organizarea și disciplina muncii în cadrul Spitalului Municipal Sighetu Marmației, având sediul în Sighetu Marmației, str. Avram Iancu, nr. 22 sunt stabilite prin prezentul Regulament intern, întocmit în baza prevederilor Legii nr.53/2003 așa cum a fost modificată și completată ulterior.

Art. 2. - Aplicabilitatea

(1) Prevederile prezentului Regulament intern se aplică tuturor salariaților, indiferent de durata contractului de muncă sau de modalitățile în care este prestată munca, având caracter obligatoriu.

(2) Prevederile prezentului Regulament intern se aplică inclusiv salariaților aflați în perioada de probă.

Art. 3. - Aplicabilitatea în cazul delegărilor și detașărilor

(1) Obligativitatea respectării prevederilor regulamentului intern revine și salariaților detașați de la alți angajatori, pentru a presta muncă în cadrul organizației pe perioada detașării.

(2) Persoanelor delegate care prestează munca în cadrul organizației le revine obligația de a respecta, pe lângă normele de disciplină stabilite de către angajatorul acestora și normele de disciplină a muncii specifice procesului de muncă unde își desfășoară activitatea pe parcursul delegării.

Art. 4. - Reactualizare permanentă

Prevederile prezentului regulament intern vor fi actualizate permanent, conform legislației și a contractelor de munca colective, aparute după intocmirea acestuia. Reactualizările vor fi aduse la cunoștința salariaților prin modalitatea convenită în contractul colectiv de munca.

TITLUL II - Drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților

Capitolul I - Drepturile și obligațiile angajatorului

Art. 5. - Drepturile angajatorului

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și prezentului regulament intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Art. 6. - Obligațiile angajatorului

Angajatorul are următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfasurarea relațiilor de munca;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca și condițiile corespunzătoare de munca;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil și din contractele individuale de munca;

- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii, cu exceptia informatiilor sensibile sau secrete, care , prin divulgare, sunt de natura sa prejudicieze activitatea unitatii;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta decizilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina sau sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariat, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereaze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) angajatorul are obligatia de a lua masurile necesare pentru eliberarea de legitimatii tuturor salariatilor cu indicarea locului de munca al fiecaruia, precum si a ecusoanelor;
- k) sa evalueze salariatul numai dupa obiectivele de performanta individuala impuse, precum si dupa criteriile de evaluare a realizarii acestora; **angajatorul are obligatia intocmirii fisiei de evaluare a performantelor profesionale individuale a salariatilor, aducerea lor la cunostinta celor in cauza si acordarea salariatilor a drepturilor legale ce decurg din acestea.**
- l) sa asigure conditii de protectie a muncii si de respectare a normelor igienico-sanitare, organizarea pazei si P.S.I. precum si instruirea salariatilor in aceste domenii.

Capitolul II - Drepturile și obligațiile salariaților

Art. 7 - Drepturile salariaților

Drepturile salariaților se referă în principal la:

- a) salarizarea pentru munca depusă;
- b) repausul zilnic și săptămânal;
- c) concediu de odihnă anual, concediu suplimentar;
- d) egalitate de șanse și de tratament;
- e) demnitate în muncă;
- f) securitate și sănătate în muncă;
- g) acces la formare profesională;
- h) dreptul la informare și la consultare;
- i) participarea la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) protecție în caz de concediere;
- k) negociere colectivă și individuală;
- l) participare la acțiuni colective;
- m) posibilitatea de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevazute de lege sau contracte de munca aplicabile;

Art. 8 - Obligațiile salariaților

(1) Obligațiile salariaților se referă în principal la:

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce revin conform fișei postului și contractului individual de muncă;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de munca aplicabil, precum și în contractul individual de munca;
- d) obligația lor de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligația de a se supune obiectivelor de performanță individuale impuse, precum și criteriilor de evaluare a realizării acestora;
- h) alte obligații prevăzute de lege sau contactele de munca aplicabile;
- i) posibilitatea instituită de lege de a răspunde patrimonial în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse din vina și în legătură cu munca lor; această răspundere va fi stabilită de către instanța de judecată competentă;
- j) realizarea responsabilă și la un nivel maxim de competență a îndatoririlor de serviciu;
- k) ridicarea calificării profesionale, frecvențarea și absolvirea formelor de pregătire și perfecționare profesională recomandate, cunoașterea dispozițiilor legale, a normelor și instrucțiunilor privind activitatea ce o desfășoară;
- l) respectarea onoarei și demnității colegilor și a celorlalte persoane cu care angajatul intră în relații profesionale. Lezarea onoarei profesionale este interzisă, indiferent de momentul săvârșirii ei (în timpul sau în afara programului de lucru), atât timp cât are loc în incinta spitalului;
- m) însăși întâierea fără întârziere a șefului ierarhic superior în legătură cu observarea existenței unor nereguli, abateri sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, acționând pentru diminuarea efectelor acestora și pentru prevenirea situațiilor care pun în pericol viața persoanelor sau prejudicierea patrimoniului spitalului;
- n) să respecte cu cea mai mare strictețe liniștea, astfel încât prin atitudinea sa, să nu tulbere liniștea colegilor și a pacienților. În acest sens, nu se va ridica vocea, nu se va alerga în incinta spitalului și nu va fi săvârșită nicio altă faptă care ar incalca această obligație;
- o) să nu introducă în unitate și să nu consume băuturi alcoolice, să nu se prezinte la serviciu sub influența alcoolului și să se supună controlului efectuat pentru stabilirea acestor situații;
- p) să respecte prevederile Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun;
- r) la intrarea la locul de muncă să prezinte personalului de pază legitimația vizată la zi și să pătrundă sau să iasă de la locul de muncă numai prin punctele stabilite;
- s) să nu scoată din cadrul unității bunuri sau alte valori fără aprobarea conducerii unității sau a secției;
- t) să se supună examenului medical la angajare, examenelor medicale periodice precum și măsurilor antiepidemice ce se impun;
- u) să aducă la cunoștința conducerii unității schimbările survenite în situația personală, inclusiv schimbarea domiciliului sau a numărului de telefon;
- v) să înceșteze șeful ierarhic, în termen de 48 de ore, dacă datorită unor alegături medicale sau unor împrejurări de forță majoră este împiedicat să se prezinte la serviciu sau să-și desfășoare obligațiile de serviciu;

- x) să obțină aprobația prealabilă a șefului ierarhic pentru orice derogare de la programul obișnuit de lucru sau de gardă;
 - y) să poarte în timpul serviciului uniforma corespunzătoare locului de muncă.
- (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forță majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înălțurate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art. 9. - Ținuta salariatului

- Imbrăcământul de serviciu a salariatului va consta într-o ținută decentă, dând dovadă de respect față de angajator, colegi și pacienți;
- Salariatul va purta încălțăminte silențioasă;
- În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, salariatul trebuie să poarte imbrăcământ și încălțăminte de protecție;
- Salariatul trebuie să poată fi identificat în timpul programului de lucru, fiind obligat:
 - să poarte ecuson pe imbrăcământul de serviciu, pe care vor fi indicate numele, secția, funcția, spitalul;
 - să se prezinte, când răspunde la telefon;
- Este interzisă ieșirea din incinta spitalului în uniformă de serviciu.

TITLUL III - Disciplina muncii în unitate

Capitolul I - Timpul de muncă

Art. 10. - (1) 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.

(2) Prin hotărare a guvernului se stabilește programul de lucru pentru unitatile sanitare în scopul asigurării asistentei sanitare populatiei.

Art. 11. - 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.

Art. 12. - (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. 13. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

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

Art. 14. (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 sămbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânnii următoare.

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

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

Art. 15. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânnii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 16. Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

Art. 17. (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 alerge orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 11 și 13.

Art. 18. Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitată.

Art. 19. (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 altor 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. 20. Munca suplimentară se compensează prin ore libere în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

Art. 21. (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

Art. 22. (1) La nivelul unității sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate semnatari al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contract colectiv de muncă la nivel de ramură, care se acordă în termen de 6 zile, Ministerul Sănătății elaborează normativul minimal de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitate.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității, după elaborare ca anexă.

(4) Anual, la nivelul unității 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 - reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 23. 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. 24. Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Art. 25. (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. 26. Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt :

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare .

Art. 27. (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 28. (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și **contractului colectiv** de muncă (anexa nr. 1).

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

Art. 29. (1) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.

(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fractionarea programului de muncă.

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

Art. 30. (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-amiaza, de noapte în decursul unei luni.

Art. 31. (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 1.

Art. 32. Angajatul nu va părăsi locul de muncă până la sosirea schimbului, iar în caz de neprezentare a acestuia va rămâne în schimb și va înștiința șeful ierarhic, care va dispune măsurile ce trebuie luate.

Art. 33 .(1) Pauza de masă va avea o durată de 15 minute, fiind inclusă în programul normal de lucru.

(2) Masa va fi luată în locurile special amenajate. Din motive de igienă, este interzisă luarea mesei în secție, laborator, holuri, pe scări sau în afara unității.

(3) Este interzisă lăsarea pacienților nesupravegheați, sub pretextul pauzei de masă.

(4) Este interzisă consumarea alimentelor sau băuturilor alocate pacienților.

Art. 34. - Evidența timpului de muncă

(1) Evidența timpului de muncă efectuat de salariați se ține pe baza foii colective de pontaj și a condiții de prezență, salariații fiind obligați să semneze condica de prezență la venire și la plecare, menționându-se ora și minutele.

(2) Condica de prezență se depune pentru semnare în locul stabilit de seful sectiei/compartimentului/serviciului:

- la începerea programului de lucru cu 15 minute înainte;
- la terminarea programului de lucru, cu 15 minute înainte;

(3) Condica de prezență se ridică :

- după 30 min. de la începerea programului de lucru;
- la 30 min. după terminarea programului de lucru

Capitolul II - Zilele libere și concediile

Art. 35. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Acordarea concediului de odihnă se face cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și a prevederilor legale în vigoare.

(4) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, întocmite până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor, stabilite de angajator;

Art. 36. (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 (ncîmpliniți 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) Acordarea integrală a numărului de zile de concediu de odihnă se face cu încadrarea în numărul de personal necesar pentru funcționarea în parametrii optimi a compartimentului respectiv, cu condiția încadrării în bugetul de venituri și cheltuieli a unității și cu respectarea prevederilor art. 197 din Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare.

(5) 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.

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

(7) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(8) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

Art. 37. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea condeiului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarcea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

Art. 38. (1) Pentru perioada condeiului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de condeiu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(3) Indemnizația de condeiu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în condeiu, cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli a unității și cu respectarea prevederilor art. 197 din Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 39. (1) Condeiul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

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

Art. 40. Condeiile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 2.

Art. 41. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familial, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor și rudenilor de gradul I - 5 zile;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

Art. 42. Salariații au dreptul la condeiu fără plată pentru rezolvarea unor situații personale. Condeiul fără plată se va acorda, cu aprobarcea șefului ierarhic și a conducerii unității, pentru perioade stabilite în contractul colectiv de muncă, cu redistribuirea sarcinilor.

Art. 43. Angajatul va beneficia de condeiu de odihnă, condeiu fără plată, zile libere plătite, condeiu pentru formare profesională în baza cererii scrise și aprobată de către conducerea spitalului. Lipsa aprobației reprezintă absență nemotivată și se sanctionează disciplinar conform prezentului Regulament intern.

Art. 44. (1) Salariatul va comunica șefului ierarhic în termen de 24 de ore că este în incapacitate de a lucra și că beneficiază de concediu medical.

(2) Salariatul are obligația de a depune la platitor, în termenul stabilit de lege, exemplarele 1 (alb) și 2 (roz) ale certificatului de concediu medical.

(3) În situația în care suferă de o afecțiune care nu îi permite îngrijirea pacienților, salariatul va comunica de imediat medicului de medicina muncii.

Art. 45. - Alte concedii (1) Concediile medicale pentru incapacitate temporară de muncă și concediile medicale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacitații de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, vor fi acordate în conformitate cu OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, așa cum a fost modificată și completată ulterior

(2) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, salariata/salariatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât acesta/aceasta se află în asemenea situație.

(3) La întoarcerea din concediu fără plată, salariata/salariatul va fi încadrat(ă) pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

Capitolul III - Salarizarea

Art. 46. - (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislației în vigoare.

(3) Sumele necesare pentru plata salariilor și a celorlalte drepturi salariale se acordă cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli al Spitalului și în prevederile art. 197 din Legea 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricărora altor obligații bânești 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 salariaților membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansare în funcții a personalului, acordarea salariului de bază de încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

Art. 47. - (1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Consiliului Județean Maramureș și al organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Art. 48. - (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Maramureș, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate, cu încadrarea în prevederile art. 197 din Legea 95/2006.

(2) Drepturile salariale sunt cele cuprinse în Legea nr. 284/2010, OMS 77/2011.

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

Art. 49. - (1) Sporurile acordate personalului din rama sanitară se stabilesc cu acordul federațiilor semnatare ale contractului 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. 50. - (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 reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.

Art. 51. - (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 sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 52. - (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

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

Art. 53. - 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. 54. - Angajatorii sunt obligați să țină evidență în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolutive și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Art. 55. - 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. 56. - Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

Art. 56. - Confidențialitatea salariului

Salariul este confidențial. În scopul păstrării acestui caracter angajatorul are obligația a de lăsa măsurile necesare, ca de exemplu:

- a) accesul la întocmirea și consultarea statelor de plată a salariilor să se realizeze doar de către persoanele care au în fișă postului stabilite în mod direct aceste atribuții și de către conducerea unității.
- b) sumele reprezentând drepturi salariale vor fi ridicate doar individual pe bază de semnătură aplicată pe statele de plată, moment în care aceștia sunt predați salariatului titular al dreptului de încasare, alături de dovada quantumului acestuia și a reținerilor efectuate cu respectarea prevederilor legale etc. sau prin virament în contul salariatului;

Capitolul IV - Organizarea muncii

Art. 57. – Obligațiile de serviciu ale salariaților

Salariații au următoarele obligații de serviciu:

- a) să respecte programul de lucru
- b) să folosească timpul de lucru numai pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu
- c) să folosească aparatura și celelalte mijloace fixe ale societății la parametrii de eficiență
- d) să respecte normele de pază și cele privind siguranța incendiilor și să acționeze în scopul prevenirii oricărei situații care ar putea pune în pericol viața, integritatea corporală, sănătatea unor persoane și a patrimoniului organizației
- e) să păstreze ordinea și curățenia la locul de muncă etc.

Art. 58. – Interziceri cu caracter general

- a) se interzice salariaților prezentarea la serviciu în stare de ebrietate, comportarea necuvântătoare sau de coagi, săvârșirea de abateri de la regulile de morală și conduită
- b) se interzice săvârșirea de către salariat, de acte ce ar putea pune în pericol siguranța celorlalte persoane ce prestează activitate în cadrul spitalului sau cea a propriei persoane
- c) se interzice salariatului să facă la sediul angajatorului și la punctele de lucru ale acestuia propagandă politică
- d) se interzice desfășurarea oricăror activități care să conducă la concurență neloială, care se evidențiază prin:

- 1) prestarea în interesul său propriu sau al unui terț, a unei activități care se află în concurență cu cea prestată la angajator sau
- 2) prestarea unei activități în afara sau în timpul programului de serviciu, în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul
- 3) comunicarea sau divulgarea pe orice cale, copierea pentru alții sau în orice scop personal de acte, note, fișe sau orice alte elemente privind activitatea și fondul de date ale spitalului
- 4) divulgarea pe orice cale a relațiilor cu furnizorii și beneficiarii

Art. 59. – Ieșirea salariaților din incinta unității în timpul programului

(1) Ieșirea din incinta unitatii în timpul programului al salariaților este permisă numai în baza delegațiilor sau a biletului de voie.

(2) Delegația se emite pentru salariatul în cauză și va fi vizată de conducerea spitalului

Art. 60. - Accesul în incinta unității

(1) accesul angajatilor în incinta spitalului se poate face numai pe baza legitimației de serviciu

(2) accesul persoanelor străine în incinta organizației se poate face pe baza legitimației de serviciu însotită de delegația completată conform prevederilor legale.

Art. 61. – Accesul la informații

Este permis conform atribuțiilor din fisa postului

Art. 62. – Fumatul în incinta unitatii

Se vor respecta prevederile Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun

Capitolul V - Formarea profesională

Art. 63. (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

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

(3) 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. 64. (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. 65. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

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

Art. 66. (1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

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

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor 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 cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi documentația sindicatului sau, după caz, reprezentanților salariaților. Unitatea 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 sindicatele semnatare ale prezentului contract;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocasionate de acesta 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 organizațiilor sindicale din unitate, sunt anexe ale contractului colectiv de muncă de la nivelul unității.

Art. 67. (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

Art. 68. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocasionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiiile 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, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiu 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 în 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 stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 69. (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

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

Art. 70. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Art. 71. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

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

Art. 72. (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 sindicatelor semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 73 (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiu de formare profesională domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea 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. 74. (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 stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Art. 75. Durata condeiului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata condeiului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art. 76. (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. 77. (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale 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 reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale 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 reprezentanților organizațiilor sindicale, semnatare ale 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. 78. (1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare 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. 79. (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

Art. 80. Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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. 81. (1) Partea patronală se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

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

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

TITLUL IV - Abaterile disciplinare și procedura disciplinara

Capitolul I - Abaterile disciplinare

Art. 82. Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Art. 83. Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Art. 84. În funcție de sediul reglementării abaterii disciplinare - sistemul general al legislației muncii, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici ori reglementări speciale - competența de anchetă, soluționare și sancționare va aparține angajatorului sau/și organului de disciplină al profesiei în cauză.

Art. 85. Sancțiunile disciplinare aplicate sunt cele prevăzute de Codul muncii și de legislația specială în vigoare.

Art. 86. Abaterile disciplinare săvârșite de angajați în timpul detașării se sancționează de către conducerea unității la care se află detașat. Sancțiunile prevăzute la art. 248, alin. 1 lit.c - d Codul muncii pot fi aplicate celor detașați numai cu acordul conducerii unității care i-a detașat; sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă se poate aplica celor detașați numai de către conducerea unității cu care aceștia se află în raport juridic de muncă.

Art. 87. Abaterile disciplinare săvârșite de un salariat în timpul delegării se sancționează de către conducerea unității care l-a delegat.

Art. 88 – Cazuri de abatere disciplinară

(1) Constitue abatere disciplinară, cel puțin următoarele fapte:

- părăsirea locului de muncă în timpul programului de lucru fără aprobare sau pentru alte interese decât cele ale spitalului;
- introducerea în unitate și consumul băuturilor alcoolice în timpul programului de lucru;
- prezentarea la serviciu sub influența alcoolului;
- nerescpectarea circuitului stabilit prin proceduri ale documentelor în cadrul unității;
- folosirea telefonului mobil în blocul operator, laboratorul de radiologie, laboratorul de analize medicale, laboratorul cobaltoterapie, ambulatoriu de specialitate al Spitalului;

- staționarea nejustificată a angajaților în spațiul din afara locului de muncă ori din afara spitalului, în timpul programului de lucru;
- executarea în timpul programului a unor lucrări personale ori străine interesului spitalului;
- scoaterea din unitate, prin orice mijloace, a oricărora bunuri și documente aparținând acesteia, fără acordul scris al conducerii Spitalului;
- înstrăinarea oricărora bunuri date în folosință, păstrare sau de uz comun, precum și deteriorarea funcțională și calitativă sau descompletarea acestora, ca rezultat al unor utilizări ori manevrări necorespunzătoare;
- folosirea în scopuri personale, aducerea la cunoștință pe orice cale sau copierea pentru alții, fără aprobarea scrisă a conducerii, a unor documente sau informații privind activitatea spitalului, sau a datelor specificate în fișele sau dosarele personale ale angajaților;
- efectuarea de mențiuni, ștersături, rectificări sau semnarea pentru alt salariat în condica de prezență;
- comiterea de fapte care ar putea pune în pericol siguranța spitalului, a propriei persoane sau a colegilor;
- organizarea de întuniri în perimetrul unității fără aprobarea prealabilă a conducerii, cu excepția celor organizate de Sindicatul SANITAS din unitate;
- introducerea, răspândirea sau afișarea în interiorul instituției a unor anunțuri, afișe, documente etc. fără aprobarea conducerii, cu excepția celor elaborate de Sindicatul SANITAS din unitate;
- propaganda partizană unui curent sau partid politic;
- acordarea interviurilor, declarațiilor în presă fără acordul conducerii sau fără respectarea confidențialității pacientului ori a drepturilor copilului, cu excepția reprezentanților Sindicatului SANITAS din unitate pe teme care interesează membrii de Sindicat;
- neglijența în serviciu, definită ca încălcarea din culpă, de către angajat, a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă s-a constatat o tulburare bunului mers al organizației sau a unei structuri a acesteia, sau o pagubă patrimonialui acesteia, ori o vătămare importantă a intereselor legale ale unei persoane
- refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile de serviciu;
- delapidarea, definită ca însușirca, folosirea sau traficarea, de către angajat, în interesul său sau pentru altul, de bani, valori sau alte bunuri pe care le gestionează sau administrează;
- abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor, definit ca fiind fapta angajatului care, în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare a intereselor legale ale unei / unor persoane;
- abuzul în serviciu prin îngădirea unor drepturi, definit ca fiind îngădirea, de către angajat, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a folosinței sau exercițiului drepturilor vreunui cetățean, ori crearea, pentru acesta, a unor situații de inferioritate pe temei de naționalitate, rasă, sex sau religie;

- abuzul în serviciu contra intereselor organizației, definit ca fiind fapta angajatului care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act sau îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o tulburare însemnată a bunului mers al organizației sau a unei structuri a acesteia, sau o pagubă patrimonialui acesteia, ori o vătămare importantă a intereselor legale ale organizației;

- purtarea abuzivă, definită ca fiind întrebuițarea de expresii jignitoare față de o persoană de către angajat în exercițiul atribuțiilor de serviciu, precum și lovirile sau alte acte de violență săvârșite de acesta, constituie purtare abuzivă și încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;

- falsul intelectual, definit ca fiind falsificarea unui înscris oficial cu prilejul întocmirii acestuia, de către un angajat în exercițiul atribuțiilor de serviciu, prin atestarea unor

Capitolul II - Sanctiuni aplicabile

Art. 89. (1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul savarseste o abatere disciplinara sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător functiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depasi 60 de zile;
- c) reducerea salariului de baza pe o durată de 1—3 luni cu 5—10%;
- d) reducerea salariului de baza și/sau, după caz, și a indemnizatiei de conducere pe o perioadă de 1—3 luni cu 5—10%;
- e) desfacerea disciplinara a contractului individual de munca.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobată prin lege specială, se stabilește un alt regim sanctionator, va fi aplicat acesta.

Art. 90. Sanctiunea disciplinara se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu își se aplică o nouă sanctiune disciplinara în acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în forma scrisă.

Art. 91.

- (1) Amenziile disciplinare sunt interzise.
- (2) Pentru aceeași abatere disciplinara se poate aplica numai o singură sanctiune.

Capitolul III - Procedura disciplinara

Art. 92. (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referentelor și a reclamaților care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale **contractului colectiv de munca**, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 3.

Art. 93 Angajatorul stabilește sanctiunea disciplinara aplicabila in raport cu gravitatea abaterii disciplinare savarsite de salariat, avandu-se in vedere urmatoarele:

- a) imprejurările in care fapta a fost savarsita;
- b) gradul de vinovatie a salariatului;
- c) consecintele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generala in serviciu a salariatului;
- e) eventualele sanctiuni disciplinare suferite anterior de catre acesta.

Art. 94. (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia celei prevazute la art. 89 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusa mai înainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

(2) In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in conditiile prevazute la alin. (2) fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara efectuarea cercetarii prealabile.

Art. 95. Ca urmare a sesizării conducerii Spitalului, cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare sau a constatării încălcării de către un salariat a normelor legale, prezentului Regulament, contractului individual de muncă sau contractului colectiv de muncă la nivel național aplicabil, ordinelor și dispozițiilor legale ale conducerilor ierarhici, Managerul va solicita intrunirea Comisiei de disciplină constituită la nivelul unității.

Art. 96. Comisia de disciplină va fi constituită in baza deciziei Managerului pentru fiecare caz în parte.

Art. 97. In baza propunerii Comisiei de disciplina, Managerul va decide sancționarea/nesanționarea salariatului.

Art. 98. Comunicarea deciziei de sancționare disciplinară

Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Decizia se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art. 99 – Contestarea deciziei de sancționare disciplinară Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat, la tribunalul în a cărei circumscriptie își are domiciliul / reședința persoana sancționată, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării

TITLUL V – Protectia, igiena si securitatea muncii

Capitolul I – Generalități

Art. 100. (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

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

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

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

Art. 101. (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, la nivelul unității se va organiza, comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(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 reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract 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. 102. (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

(2) Dacă un angajator 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. 103. (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. 104. (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 sindicatele, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art. 105. Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 106. (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 sindicatele.

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

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

Art. 107. 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. 108. (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. 109. (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 disperse 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. 110. 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. 111. (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 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 calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 4.

Art. 112. (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, HBV, HCV 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 unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

Art. 113. (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacitații 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. 114. Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

Art. 115. (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 sindicatelor, 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.

Capitolul II - Instruirea în domeniul sănătății și securității în munca

Art. 116. – instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

(1) Angajatorul va organiza instruirea periodică a angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

(2) Instruirea în domeniul securității și sănătății în munca este obligatorie în următoarele situații:

- în cazul noilor angajați, înainte de începerea activității
- în cazul salariaților care își schimbă locul de muncă sau felul muncii;
- în cazul salariaților care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu

Capitolul III - Protecția maternității la locul de munca

Art. 117. Părințile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

Art. 118. Salariatele gravide, lauze și care alaptează beneficiază de toate masurile de protecție socială prevăzute de lege.

Art. 119. Salariatele prevăzute la art.118 nu pot fi expuse la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea și nu pot efectua munca daunatoare sănătatii, stării de graviditate sau copilului nou nascut, după caz.

Art. 120. Angajatorul și medicul de medicina muncii vor evalua locul de munca al salariatelor prevăzute la art.118, iar în cazul în care se constată existența unor riscuri pentru sănătatea sau securitatea salariatei, vor fi luate următoarele măsuri:

- modificarea corespunzătoare a condițiilor de munca;

- modificarea orarului de munca , respective transferul la un loc de munca de zi sau reducerea cu o patrime a duratei normale de munca , pe baza recomandarii medicului de familie;
- repartizarea salariatei la alt loc de munca fara riscuri;
- in cazul in care, din motive obiective, angajatorul nu poate lua masurile prevazute la alineatul precedent , salariatele au dreptul la concediu de risc maternal, in conditiile legii;

Art. 121. 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.

TITLUL VI - Pacienti si apartinatori

Capitolul I - Drepturile pacientilor

Art.122. Spitalul asigură accesul egal al pacienților la îngrijiri medicale, fără discriminare pe bază de rasă, sex, vîrstă, apartenență etnică, origine națională, religie, opțiune politică sau antipatic personală.

Art. 123. Pacienții spitalului vor fi respectați ca persoane umane. Personalul angajat va respecta dreptul pacienților la opțiune liberă, intimitate și demnitate.

Art. 124. Fotografierea sau filmarea pacienților în spital se efectuează cu consimțământul acestora, cu excepția cazurilor în care imaginile sunt necesare pentru stabilirea diagnosticului și a tratamentului sau pentru evitarea suspectării unei culpe medicale. Consimțământul va fi adus la cunoștința conducerii înaintea inceperei fotografierii/filmării.

Art. 125. Pacienții au acces la datele medicale personale, în condițiile legii.

Art. 126. Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia. Aceste informații pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul în mod explicit sau dacă legea o cere în mod expres.

Art. 127. Pacienții vor fi informați asupra regulilor și obiceiurilor pe care trebuie să le respecte pe durata spitalizării precum și asupra identității și statutului profesional al personalului care acordă servicii medicale.

Art. 128. Pacienții pot beneficia de sprijinul familiei, al prietenilor, de suport spiritual și de sfaturi pe tot parcursul îngrijirilor medicale.

Art. 129. Pacienții care necesită efectuarea unor investigații în altă secție (sau laborator) decât cea în care sunt internați vor fi însoțiti pe toată durata deplasării, până la întoarcerea în salon. Pacientul nu va fi lăsat sub niciun motiv nesupravegheat. Medicul șef și asistentul șef al secției răspund de pacient pe toată durata deplasării acestuia la consulturile/tratamentul intersecții.

Art. 130. Relațiile despre starea pacienților se vor da de către persoanele autorizate, în tot cursul zilei, persoanelor cărora pacientul și-a dat consimțământul în acest sens. Persoana autorizată să dea relații se va prezenta în prealabil (indicând numele, prenumele și funcția), furnizând apoi informațiile solicitate într-o formă clară, concisă și cuvântioasă.

Art.131. Este interzisă utilizarea de către pacienți/apartenători a telefonului mobil în spațiile în care se desfășoară activitate medicală

Capitolul II - Vizite si obligatii apartinatori

Art. 132. Vizitele

1. Durata vizitei este de **maxim 30 min**
2. Este interzisa prezența a mai mult de un aparținător la un pacient
3. Șeful de secție și medicul curant sau de gardă sunt responsabili de aplicarea acestor reguli
4. Asistenta de salon verifică respectarea regulamentului. În cazul în care aparținătorii nu respectă regulamentul, asistenta este obligată să anunțe medicul curant sau de gardă care, la nevoie, va solicita sprijinul personalului de pază.

Art. 133. Este interzisă utilizarea de către aparținători a telefonului mobil în spațiile în care se desfășoară activitate medicală

TITLUL VII - Procedura de solutionare a cererilor sau reclamatiilor individuale ale salariatilor

Art. 134. Cererile sau reclamațiile individuale ale salariatilor vor respecta circuitul reglementat al documentelor în cadrul instituției, fiind înregistrate la registratura spitalului.

Art. 135. În funcție de obiceiul cererii/sesizării, aceasta va fi înaintată spre analiză și soluționare compartimentului competent din cadrul instituției.

Art. 136. Atât cererea/sesizarea, cât și răspunsul la aceasta, indiferent de obiectul său, vor fi formulate în termeni civilizați, pertinenți. În caz contrar, spitalul își rezervă dreptul de a le folosi ca probă în instanță și în fața oricărora alte organe competente pentru soluționare, dacă prin expresiile și termenii folosiți se aduce atingere imaginii sale.

Art. 137. În situația în care, prin cererea/sesizarea formulată, se aduce la cunoștința conducerii săvârșirea unei acțiuni ori inacțiuni care ar putea constitui abatere disciplinară, aceasta va declanșa o anchetă disciplinară la nivelul unității.

Art. 138. Cererea /Sesizarea va fi soluționată și răspunsul va fi redactat în termen de maxim 30 zile, după cercetarea tuturor împrejurărilor care să conducă la aprecierea corectă a stării de fapt și va purta viza conducerii spitalului

Art. 139. După înregistrarea răspunsului la Registratura spitalului , acesta va fi comunicat salariatului ce a formulat sesizarea / reclamația de îndată personal, sub semnatura de primire, cu specificarea datei primirii

Art. 140. În cazul în care, prin atitudinea sa, persoana responsabilă cu soluționarea cererii/reclamații, a incălcăt cu vinovătie drepturile angajatului petent, aceasta va fi sancționată în mod corespunzător.

Art. 141. Depunerea unei cereri sau reclamații individuale, precum și plângerea salariatului în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

Titlul VIII - Nediscriminarea și înlăturarea formelor de încălcare a demnității

Art. 142. Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform Anexei nr. 5

Art. 143. (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 144. –Angajații au obligația să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților.

Art. 145. – Principiul egalității de tratament

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționază principiul egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Este interzisă orice discriminare bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnice, religie, opinie politică, orientare socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate 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 actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 146. Toți salariații trebuie să respecte regulile de conduită și răspund în condițiile legii pentru încălcarea acestora.

Titlul IX - Precizari speciale privind persoanele cu handicap

Art. 147. Spitalul asigura rampe de acces , spatii de parcare amenajate si semnalizate pentru persoanele cu handicap.

Art. 148. În ceea ce privește persoanele cu handicap care au calitatea de angajați, li se vor respecta drepturile prevăzute de legislația în vigoare

Art. 149. În ceea ce privește pacienții persoane cu handicap , acestora li se vor respecta drepturile din legislația în vigoare.

Titlul X - Modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice

Capitolul I - Încheierea contractului individual de muncă

Art. 150. (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivel de unitate cu acordul organizațiilor sindicate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 151. (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 național, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnică, 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.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 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, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cecle proprii și în condițiile legii.

Art. 152. (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, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură 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 putea fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă - pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat - la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unul 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.

(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 intenționază 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 ocupărilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă 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.

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

(12) Orice modificare a uneia 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 închirianțării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

(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 încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

Art. 153. (1) Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale 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. 154. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, astfel:

- a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimici, profesori CFM, fizioterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitată;
 - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitată;
 - 90 de zile - debut în profesie.
- b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;
- c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medic ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitară - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc;
- d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medic 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.

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Art. 155. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferenți 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. 156. (1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, semnatar al 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. 157. Cetățenii străini și apatizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului specific din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 158. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale 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. 132 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 159. Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 6 la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 160. (1) O persoana poate fi angajata in munca numai in baza unui certificat medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de munca.

(3) Competenta și procedura de eliberare a certificatului medical, precum si sanctiunile aplicabile angajatorului in cazul angajarii sau schimbării locului ori felului muncii fara certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisa.

(5) La angajarea in spital se pot solicita si teste medicale specifice.

Art. 161. Certificatul medical este obligatoriu si in urmatoarele situatii:

- a) la reinceperea activitatii dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de munca avand expunere la factori nocivi profesionali, si de un an, in celelalte situatii;
- b) in cazul detasarii sau trecerii in alt loc de munca ori in alta activitate, daca se schimba conditiile de munca;
- c) la inceperea misiunii, in cazul salariatilor incadrati cu contract de munca temporara;
- d) in cazul uceniciilor, practicantilor, elevilor si studentilor, in situatia in care urmeaza sa fie instruiti pe meserii si profesii, precum si in situatia schimbării meserierii pe parcursul instruirii;
- e) periodic, in cazul celor care lucreaza in conditii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;
- f) periodic, in cazul celor care desfasoara activitati cu risc de transmitere a unor boli si care lucreaza in , in unitati sanitare, potrivit reglementarilor Ministerului Sanatatii;
- g) periodic, in cazul celor care lucreaza in unitati fara factori de risc, prin examene medicale diferențiate in functie de varsta, sex si stare de sanatate, potrivit reglementarilor din contractele colective de munca.

Art. 162. (1) Contractul individual de munca se incheie dupa verificarea prealabila a aptitudinilor profesionale si personale ale persoanei care solicita angajarea.

(2) Modalitatile in care urmeaza sa se realizeze verificarea prevazuta la alin. (1) sunt stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil, in statutul de personal — profesional sau disciplinar — si in regulamentul intern, in masura in care legea nu dispune altfel.

(3) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(4) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la activitatile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza.

Art. 163. (1) Incadrarea salariatilor se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitatile fiecărei unități

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

(4) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărare a Guvernului.

Capitolul II - Executarea contractului individual de muncă

Art. 164. 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. 165. 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 lovitură de nulitate.

Art. 166. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altor 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;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregăririi 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;

Art. 167. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

h) să stabileasca obiectivele de performanță individuală precum și criteriile de evaluare a realizării acestora ;

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

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

c) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

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

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

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

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

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;

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

l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

Art. 168. (1) Pe durata executării unui contract individual de munca nu poate fi stabilită decat o singura perioadă de probă.

(2) 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 urmărește să presteze activitatea într-un loc de munca cu condiții grele, vătămoase sau periculoase.

(3) Perioada de probă constituie vechime în munca.

Art. 169. Drepturile și obligațiile privind relațiile de munca dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de munca și al contractelor individuale de munca.

Art. 170. Salariati nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

Art. 171. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detasarea salariatului într-un alt loc de munca decat cel prevazut în contractul individual de munca.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detasării, salariatul își pastrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de munca.

Capitolul III - Modificarea contractului individual de muncă

Art. 172. (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. 173. (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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 organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelativе;
- f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

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

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

Art. 174. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consumămantul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 175. Delegarea reprezintă exercitarea temporara, din dispozitia angajatorului, de către salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzătoare atributiilor de serviciu în afara locului sau de munca.

Art. 176. (1) Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizatie de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

Art. 177. Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrari în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detasare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

Art. 178. (1) Detasarea poate fi dispusa pe o perioada de cel mult un an.

(2) In mod exceptional, perioada detasarii poate fi prelungita pentru motive obiective ce impun prezenta salariatului la angajatorul la care s-a dispus detasarea, cu acordul ambelor parti, din 6 in 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detasat are dreptul la plata cheltuielilor de transport si cazare, precum si la o indemnizatie de detasare, in conditiile prevazute de lege sau de contractul colectiv de munca aplicabil.

Art. 179. (1) Drepturile cuvenite salariatului detasat se acorda de angajatorul la care s-a dispus detasarea.

(2) Pe durata detasarii salariatul beneficiaza de drepturile care ii sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detasarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detasat.

(3) Angajatorul care detaseaza are obligatia de a lua toate masurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detasarea sa isi indeplineasca integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat.

(4) Daca angajatorul la care s-a dispus detasarea nu isi indeplineste integral si la timp toate obligatiile fata de salariatul detasat, acestea vor fi indeplinite de angajatorul care a dispus detasarea.

(5) In cazul in care exista divergenta intre cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu isi indeplineste obligatiile potrivit prevederilor alin. (1) si (2), salariatul detasat are dreptul de a reveni la locul sau de munca de la angajatorul care l-a detasat, de a se indrepta impotriva oricarui dintre cei doi angajatori si de a cere executarea silita a obligatiilor neindeplinite.

Art. 180. Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, si in cazul unor situatii de forta majora, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului, in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

Capitolul IV - Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 181-188 se repeta in art. 189-192 !!

Art. 181. (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. 182. (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacant 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 reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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 reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

Art. 183. (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 184. (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, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă începează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art. 185. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, 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 quantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art. 186. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru sapte 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.

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art. 187. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității din culpa angajatorului, 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. 188. (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, conform contractului colectiv de muncă, cu avizul organizațiilor sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 189. (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de către salariat și a platii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale partilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de munca

aplicabil, prin contracte individuale de munca sau prin regulamente interne.

(4) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unci fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

(6) In cazul suspendarii contractului individual de munca se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept.

Art. 190. Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii in cadrul unci autoritatii executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;
- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 191. (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesionala;
- e) exercitarea unor functii elective in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
- f) participarea la greva.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum si prin regulamentul intern.

Art. 192. (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
- b) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penală impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in

judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit.

a) si b), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Capitolul V - Încetarea contractului individual de muncă

Art. 193. Contractul individual de munca poate inceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

Sectiunea 1 - Încetarea de drept a contractului individual de munca

continutul art. 194-195 se repeta la art. 196-197

Art. 194. Contractul individual de muncă începeaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreschi de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;

c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vîrstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorescă definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreschi de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreschi;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoarești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârstă cuprinsă între 15 și 16 ani

Art. 195. (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 temciul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

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

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

Art. 196. (1) Contractul individual de muncă existent incetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul și-a incetat existența conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de varsta standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatării nulitatii absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constată prin acordul partilor sau prin hotărare judecătoarească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătoarești de reintegrare;

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătoarești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca masură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data ramanerii definitive a hotărârii judecătoarești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de munca încheiat pe durata determinată

Art. 197. (1) Nerespectarea oricărora dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

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

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauza este afectată de nulitate, încrucișat stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperitive sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

(7) Dacă partile nu se inteleag, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Sectiunea 2 - Concedierea

Art. 198. (1) Concedierea reprezintă închiderea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi închis prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

Art. 199. Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

Art. 200. (1) Constrainerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura disponerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.

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

Art. 201. (1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 alin. (1) lit. h) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizațiilor 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. 202. (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 vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării 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. 203. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca 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. 204. (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetitive de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege 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. 205. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 50 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 stabilite 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 pregăririi profesionale sau, după caz, capacitatea de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

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

Art. 206. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă închiderea 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. 207. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 208 (1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(7) 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 același locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(8) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 209. Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului cu 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, a unui număr de:

- a) cel puțin 5 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. 210. (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inabilităților fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

Art. 211. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- 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. 212. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

Art. 213. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă este lovitură de nulitate absolută.

Art. 214. 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. 215. (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. 216. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voînță al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

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

pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

(8) Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz.

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

Art. 217. (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unitate, secții, dispensare etc, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

b) În situația prevăzută mai sus, Consiliul Județean Maramureș și Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contract colectiv de muncă.

(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, Consiliul Județean Maramureș și Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

SE REPETA ARTICOLELE PRIVIND CONCEDIEREA – ART. 198 SI URM.

Art. 218. (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Art. 219. Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, varsta, apartenența națională, rasa, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală;

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

Art. 220. (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activitatii ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravida, în masura în care angajatorul a luat cunoștința de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

- d) pe durata condeiului de maternitate;
- e) pe durata condeiului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
- f) pe durata condeiului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care condeierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repeatate, savarsite de catre acel salariat;
- h) pe durata efectuarii condeiului de odihna.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică in cazul condeierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

Sectiunea 3 - Condeierea pentru motive care tin de persoana salariatului

Art. 221. Angajatorul poate dispune condeierea pentru motive care tin de persoana salariatului in urmatoarele situatii:

- a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repeatate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;
- b) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penală;
- c) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;
- d) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat..

Art. 222. (1) Condeierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repeatate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa implinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Condeierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 120 lit.d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Sectiunea IV - Condeierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului

Art. 223. (1) Condeierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa.

Art. 224. Condeierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

Art. 225. Salariatii condeiati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

Sectiunea V - Demisia

Art. 226. (1) Prin demisie se intlege actul unilateral de vointa a salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acestia prin orice mijloace de proba.

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

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele colective de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie, respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele.

(6) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(7) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz sau la data renuntarii totale ori partiale de catre angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

Capitolul VI - Contractul individual de munca pe durata determinata

Art. 227. (1) Prin derogare , angajatorii au posibilitatea de a angaja, in cazurile si in conditiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de munca pe durata determinata.

(2) Contractul individual de munca pe durata determinata se poate incheia numai in forma scrisa, cu precizarea expresa a duratei pentru care se incheie.

(3) Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi prelungit, in conditiile prevazute la art. 83 din **Codul muncii**, si dupa expirarea termenului initial, cu acordul scris al partilor, pentru perioada realizarii unui proiect, program sau unei lucrari.

(4) Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

(5) Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Art. 228. Contractul individual de munca poate fi incheiat pentru o durata determinata numai in urmatoarele cazuri:

- a) inlocuirea unui salariat in cazul suspendarii contractului sau de munca, cu exceptia situatiei in care acel salariat participa la greva;
- b) cresterea si/sau modificarea temporara a structurii activitatii angajatorului;
- c) desfasurarea unor activitati cu caracter sezonier;

- d) in situatia in care este incheiat in temeiul unor dispozitii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fara loc de munca;
- e) angajarea unei persoane care, in termen de 5 ani de la data angajarii, indeplineste conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- f) ocuparea unci functii eligibile in cadrul organizatiilor sindicale, patronale sau al organizatiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- g) angajarea pensionarilor care, in conditiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- h) in alte cazuri prevazute expres de legi speciale ori pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

Art. 229. (1) Contractul individual de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni.

(2) In cazul in care contractul individual de munca pe durata determinata este incheiat pentru a inlocui un salariat al carui contract individual de munca este suspendat, durata contractului va expira la momentul incetarii motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de munca al salariatului titular.

Art. 230. Salariatul incadrat cu contract individual de munca pe durata determinata poate fi supus unei perioade de proba, care nu va depasi:

- a) 5 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mica de 3 luni;
- b) 15 zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- c) 30 de zile lucratoare pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului individual de munca mai mare de 6 luni.

Art. 231. (1) Referitor la conditiile de angajare si de munca, salariatii cu contract individual de munca pe durata determinata nu vor fi tratati mai putin favorabil decat salariatii permanenti comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de munca, cu exceptia cazurilor in care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) In sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezinta salariatul al carui contract individual de munca este incheiat pe durata nedeterminata si care desfasoara aceeasi activitate sau una similara, in aceeasi unitate, avandu-se in vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(3) Atunci cand nu exista un salariat cu contract individual de munca incheiat pe durata nedeterminata comparabil in aceeasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.

Capitolul VII - Contractul individual de munca cu timp partial

Art. 232.

Salariatul cu fractiune de norma este salariatul al carui numar de ore normale de lucru, calculate saptamanal sau ca medie lunara, este inferior numarului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma intreaga comparabil.

Art. 233.

(1) Angajatorul poate incadra salariatii cu fractiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminata sau pe durata determinata, denumite contracte individuale de munca cu timp partial.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial se incheie numai in forma scrisa.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu norma intreaga din aceiasi unitate, care are acelasi tip de contract individual de munca, presteaza aceiasi activitate sau una similara cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca cu timp partial, avandu-se in vedere si alte considerente, cum ar fi vechimea in munca si calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci cand nu exista un salariat comparabil in aceiasi unitate, se au in vedere dispozitiile din contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, reglementarile legale in domeniu.

Art. 234.

(1) Salariatul incadrat cu contract de munca cu timp partial se bucura de drepturile salariatilor cu norma intreaga, in conditiile prevazute de lege si de contractele colective de munca aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acorda proportional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Capitolul VIII - Normative personal

Art. 235. (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariaj este atributie exclusiv în competența celor care angajează.

Art. 236. (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activitatii, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

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

Art. 237. (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de munca.

(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. 238. În cazul aparitiei unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocasionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

Titlul XI - Depunerea declaratiilor de avere si a declaratiilor de interese

Art. 239. Personalul cu functii de conducere va completa si va preda persoanei desemnate din cadrul Biroului juridic declaratiile de avere si interese , cu respectarea legislatiei in vigoare.

Titlul XII - Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților

Capitolul I - Dispozitii generale

Art. 240. – Scopul criteriilor de evaluare

(1) Prezentele criterii de evaluare stabilesc cadrul general pentru asigurarea concordanței dintre cerințele postului, calitățile angajatului și rezultatele muncii acestuia la un moment dat.

(2) Pentru atingerea obiectivului menționat la alin. (1), prezentele criterii de evaluare prevăd evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților în raport cu cerințele posturilor.

Capitolul II - Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului

Art. 241. – Scopul evaluării performanțelor profesionale individuale

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

(2) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează pentru:

- a) exprimarea și dimensionarea corectă a obiectivelor;
- b) determinarea direcțiilor și modalităților de perfecționare profesională a salariaților și de creștere performanțelor lor;
- c) stabilirea abaterilor față de obiectivele adoptate și efectuarea corecțiilor;
- d) micșorarea riscurilor provocate de menținerea sau promovarea unor persoane incompetente.

Art. 242. – Etapele procedurii de evaluare

- a) completarea fișei de evaluare de către evaluator;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea fișei de evaluare.

Art. 243. - Evaluatorul

(1) Evaluatorul este persoana din cadrul organizației, cu atribuții de conducere a comportamentului în cadrul căruia își desfășoară activitatea angajatul evaluat sau, după caz, care coordonează activitatea respectivului angajat.

(2) În sensul prezentelor criterii de evaluare, are calitatea de evaluator:

- a) persoana aflată în funcția de conducere care coordonează comportamentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea salariatul aflat într-o funcție de execuție sau care coordonează activitatea acestuia;
- b) persoana aflată în funcția de conducere ierarhic superioară, potrivit structurii organizatorice a organizației, pentru salariatul aflat într-o funcție de conducere;
- c) persoana aflată într-o funcție de conducere în cadrul organizației, care coordonează domeniul de activitate pentru director general/director

Art. 244. Modelul fiselor de evaluare a performanțelor profesionale individuale este prezentat în Anexa 7.

Titul XIII - Dispoziții finale

Art. 245. - Responsabilitatea privind întocmirea și modificarea prezentului Regulament intern

Prezentul Regulament intern este întocmit și se modifică de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

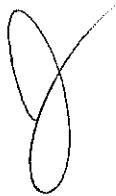
Art. 246. – Informarea salariaților cu privire la conținutul prezentului Regulament

(1) Angajatorul are obligația de a-și informa salariații cu privire la conținutul prezentului Regulament intern, prin modalitatea stabilită în contractul colectiv de munca; anterior acestui moment prezentul Regulament nu-și poate produce efectele.

(2) Persoanele nou angajate sau persoanele detașate de la un alt angajator, vor fi informate din momentul începerii activității asupra drepturilor și obligațiilor și obligaților ce li se aplică și care sunt stabilite prin prezentul Regulament intern.

MANAGER,

DR. STEFANCA VASILE



ANEXA 1

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 anatomic patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectoriu, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.
 2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie/imagistică medicală și roentgenoterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparatului din aceste activități: 6 ore/zi.
 3. Personalul 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.
 7. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în secția de sterilizare: 7 ore/zi.
- B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.**
1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
 2. Laboratoarele de anatomic patologică, morgi, prosectorii, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
 3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

ANEXA 2

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

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 cabinele de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparatului de radiologie și roentgenoterapie, medicină nucleară, igienă 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-electromasoterimo-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 confectionează, prin suflare, aparatul 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 neuropsichiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care este angajat în blocul operator 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, neuropsichiatrie, neuropsihiatric 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 salupe 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 anatomică patologică și de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de mincereuri feroase și neferoase, de substanțe și mincereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de mincereuri 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 dău dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

ANEXA 3

Procedura cercetării disciplinare prealabile

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 disciplinara.
2. Decizia de cercetare disciplinara 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 audiencie din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabilă.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. Decizia de cercetare disciplinara prealabilă, împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, acesta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiencie sunt convocați toți salariații care erau prezenti, sau ar fi trebuit să fie prezenti în locul și la data la care a avut loc fapta.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara 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 disciplinara prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.

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

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 apărările 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 căruia 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.

ANEXA 4

Echipamentul de protecție

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

Materiale igienico-sanitare:

- a) se acordă întregului personal
- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană.

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătorcasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.

ANEXA 5

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 încalcării acestora.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXA 6

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică: Spitalul Municipal Sighetu Marmației, cu sediul în Sighetu Marmației, strada Avram Iancu, nr. 22, cod postal 435500, cod fiscal 3627587, telefon 0262-311541, reprezentată legal prin dr. STEFANCA VASILE, în calitate de MANAGER,

și

salariatul/salariata – domnul/doamna, domiciliat(ă) în localitatea, str., nr., județul
posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr.
eliberat/eliberată de la data de CNP
telefon , adresa email..... 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 conform art. 83 litera a) din Codul Muncii.....

c) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data conform art.83 litera ...) din Codul Muncii

D. Locul de muncă: Spitalul Municipal Sighetu Marmației

1. Activitatea se desfășoară incepind cu data de in
2. În funcție de modificările în structura organizatorică, a normativelor de personal, a fluctuației numărului de pacienți, a necesarului de personal, executarea obligațiilor de serviciu conform fisiei postului, se va realiza, în baza emiterii actului administrativ al conducerii unității, în cadrul altor structuri medicale și nemedicale din cadrul Spitalului Municipal Sighetu Marmației, fără a fi afectate felul muncii și salariul de bază.

E. Felul muncii

Funcția/meseriaCod COR.....

F. Atribuțiile postului

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

F1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului :

1. cunostinte si experienta profesionala
2. promptitudine si operativitate in realizarea atributiilor
3. calitatea lucrarilor executate si activitatilor desfasurate
4. asumarea responsabilitatilor, cooperare, capacitate de a munci in echipa
5. intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normativele de consum
6. adaptarea la complexitatea muncii, initiativa si creativitate

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, 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 – conform graficelor de lucru aprobatе

.....
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/ora 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 conchediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă), cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a contractului colectiv de munca aplicabil.

De asemenea, beneficiază de un conchediu suplimentar de ,conform contractului colectiv de munca aplicabil

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei, compus din:
 - salariu functiei
 - indemnizatie de conducere.....
 - spor vechime.....
 - prima de stabilitate lunara.....
 - spor preventie.....
 - sume compensatorii.....

2. Alte elemente constitutive:

a). Sporuri:

- spor conditii periculoase.....
- spor conditii deosebite.....
- prestatii suplimentare in bani.....
- modalitatea prestatilor suplimentare in natura.....

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 - Codul muncii, cu completările și modificările la zi.

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

K. Drepturi și obligații ale 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 muncă

L. Alte clauze:

a). perioada de probă este de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție /120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.....;

b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare pentru salariați cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariați care ocupă funcții de conducere, zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru salariați cu funcții de execuție/ 45 de zile lucrătoare pentru salariați care ocupă funcții de conducere, zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;

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

e). salariatul este obligat să respecte prevederile Regulamentului Intern și ale Fisei Postului, Regulamentul de organizare și funcționare, codul deontologic, statutul profesiei.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de şanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în munca;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale
- h) dreptul la informare și consultare
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de munca și a mediului de munca;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negocieri colectiva și individuală;

- I) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligația de a se supune evaluării activității profesionale în funcție de **obiectivele de performanță individuale impuse, de criteriile și procedurile de evaluare profesională stabilite în Regulamentul intern**;
- h) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și functionarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate savarsirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a) să informeze salariatii asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfasurarea relațiilor de muncă, să înmîneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă anteroar începerii activității
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariatilor situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariatilor în privința deciziilor susceptibile să afecteze substantial drepturile și interesele acestora;
- f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate
- g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor.

h) sa evaluateze salariatul **numai** după **obiectivele de performanță individuale impuse, precum și după criteriile de evaluare a realizării acestora.**

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii național, înregistrat sub nr./..... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului/Ministerul Muncii și Solidarității 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 prevazută în mod expres de lege.

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

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

ANGAJATOR

MANAGER

SALARIAT

.....

Sef serv. RUNOS

Vizat juridic

Pe data prezentul contract închidează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, în urma înședințării procedurii legale.

Angajator,

.....

ANEXA 7
MUNICIPIUL SIGHETU MARMATIEI
SPITALUL MUNICIPAL
STR. AVRAM IANCU NR. 22
TEL: 0262 311 541
FAX: 0262 311 873
E-MAIL: spital@zifer.ro

**FIŞA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE
INDIVIDUALE PENTRU
PERSONALUL CU FUNCȚII DE CONDUCERE - ANUL 2012**

NUMELE ȘI PRENUMELE:

APROBAT,

DR. ȘTEFANCA

VASILE

FUNCȚIA:

LOC MUNCĂ:

MANAGER

NUMELE SI PRENUMELE EVALUATORULUI:

FUNCȚIA:

Nr. Crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Componentele de bază ale criteriului de evaluare	Nota: de la 1 minim - la 5 maximă
1	Cunoștințe și experiența profesională	1) cunoaște și execută numai aspecte de rutină ale muncii; nu vrea să mai învețe 2) cunoaște și execută munca de rutină și unele aspecte ale altor lucrări 3) cunoaște și execută mai multe proceduri, dar ar avea nevoie de cunoștințe speciale pentru a lucra în alte asemenea activități 4) bună cunoștere și execuție a aspectelor practice ale activității 5) cunoaștere completă și execuție a tuturor aspectelor muncii	
2	Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor	1) f. incet, adesea nu reușește să facă față cerințelor 2) încet, adesea în urma cerințelor 3) viteza medie, de obicei îndeplinește cerințele 4) peste viteza medie de lucru, de obicei depășește cerințele 5) rapid, de obicei depășește cerințele	
3	Calitatea lucrarilor executate și activitatilor desfășurate	1) muncă incorectă - trebuie să fie corectată mereu 2) muncă corectă uneori - trebuie corectată frecvent 3) de obicei lucrează corect - trebuie controlat ocazional 4) muncă corectă, cu excepția muncilor foarte dificile 5) execută corect orice muncă și cele din locuri de muncă înrudite	
4	Asumarea responsabilităților, cooperare, capacitate de a munci în echipă	1) adesea necooperant, e greu să lucrezi cu el 2) uneori e greu să lucrezi cu el 3) este cooperant, provoacă rar greutăți 4) întotdeauna este cooperant, este ușor de lucrat cu el	

		5) este foarte cooperant, este plăcut de lucrat cu el	
5	Intensitatea implicarii in utilizarea echipamentelor si a materialelor cu incadrarea in normativele de consum	1) foarte scazuta, nu este preocupa de acest aspect	
		2) scazuta, se preocupa la nivel minim	
		3) medie, se preocupa de utilizarea judicioasa a materialelor	
		4) ridicata, se preocupa de utilizarea corecta a echipamentelor	
		5) optima, utilizeaza materialele si echipamentele corect si eficient	
6	Adaptarea la complexitatea muncii, Iniciativa si creativitate	1) așteaptă să î se spună ce să facă, așteaptă îndrumare detaliată	
		2) cere instrucțiuni, necesită frecvent îndrumare	
		3) uneori are idei noi, necesită ocazional îndrumare	
		4) plin de idei și sugestii pt. activitate; este rar nevoie de îndrumare	
		5) are multe idei și rezolvă problemele fără ajutor	

I. Nota pentru indeplinirea criteriile de evaluare (Suma notelor de la 1-6)/6

Criterii de evaluare suplimentare pentru personalul cu functii de conducere

Note: de la 1 minim la 5 maxim

1	Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității	
2	Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea	
3	Capacitatea de organizare și de coordonare a activității compartimentului	
4	Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente	

II. Nota pentru indeplinirea criteriilor suplimentare pentru personalul cu functii de conducere (Suma notelor 1-4)/4

CALIFICATIVUL

ACORDAT

.....
intre 1-2.00 nesatisfacator

intre 2.01-3.50 satisfacator

intre 3.51-4.50 bine

intre 4.51-5.00 f. bine

1. Numele, prenumele, funcția și semnătura evaluatorului, data

2. Am luat la cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate:

(semnătura salariatului apreciat și data la care acesta semnează)

3. Contestația celui apreciat:

(motivația, semnătura acestuia și data)

4. Modificarea aprecierii (DA, NU)

Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea:

Funcția acestuia

Modificarea adusă aprecierii

Semnătura și data

5. Am luat la cunoștință de modificarea evaluării

(semnătura celui apreciat și data la care acesta a luat la cunoștință)

MUNICIPIUL SIGHETU MARMATIEI
SPITALUL MUNICIPAL
STR. AVRAM IANCU NR. 22
TEL: 0262 311 541
FAX: 0262 311 873
E-MAIL: spital@zifer.ro

**FIŞA DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE
INDIVIDUALE PENTRU
PERSONALUL CU FUNCTII DE EXECUTIE- ANUL 2012**

NUMELE ŞI PRENUMELE:

APROBAT,

DR. ŞTEFANCA

VASILE

MANAGER

FUNCȚIA:

LOC MUNCA:

NUMELE SI PRENUMELE EVALUATORULUI:

FUNCȚIA:

Nr. Crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Componentele de bază ale criteriului de evaluare	Nota : de la 1 minim - la 5 5- maxima
1	Cunoștințe și experiența profesională	1) cunoaște și execută numai aspecte de rutină ale muncii; nu vrea să mai învețe 2) cunoaște și execută munca de rutină și unele aspecte ale altor lucrări 3) cunoaște și execută mai multe proceduri, dar ar avea nevoie de cunoștințe speciale pentru a lucra în alte asemenea activități 4) bună cunoștere și execuție a aspectelor practice ale activității 5) cunoaștere completă și execuție a tuturor aspectelor muncii	
2	Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor	1) f. incet, adesea nu reușește să facă față cerințelor 2) încet, adesea în urma cerințelor 3) viteza medie, de obicei îndeplinește cerințele 4) peste viteza medie de lucru, de obicei depășește cerințele 5) rapid, de obicei depășește cerințele	
3	Calitatea lucrarilor executate și activitatilor desfășurate	1) muncă incorrectă - trebuie să fie corectat mereu 2) muncă corectă uneori - trebuie corectat frecvent 3) de obicei lucrează corect - trebuie controlat ocazional 4) muncște corect, cu excepția muncilor foarte dificile 5) execută corect orice muncă și cele din locuri de muncă înrudite	
4	Asumarea responsabilităților, cooperare, capacitate de a munci în echipă	1) adesea necooperant, e greu să lucrezi cu el 2) uneori e greu să lucrezi cu el 3) este cooperant, provoacă rar greutăți 4) întotdeauna este cooperant, este ușor de lucrat cu el 5) este foarte cooperant, este plăcut de lucrat cu el	

5	Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum	1) foarte scăzuta, nu este preocupat de acest aspect	
		2) scăzuta, se preocupă la nivel minim	
		3) medie, se preocupă de utilizarea judicioasă a materialelor	
		4) ridicata, se preocupă de utilizarea corectă a echipamentelor	
		5) optimă, utilizează materialele și echipamentele corect și eficient	
6	Adaptarea la complexitatea muncii, Inițiativă și creativitate	1) aşteaptă să îi se spună ce să facă, aşteaptă îndrumare detaliată	
		2) cere instrucțiuni, necesită frecvent îndrumare	
		3) uneori are idei noi, necesită ocazional îndrumare	
		4) plin de idei și sugestii pt. activitate; este rar nevoie de îndrumare	
		5) are multe idei și rezolvă problemele fără ajutor	
I. Nota pentru indeplinirea criteriile de evaluare (Suma notelor de la 1-6)/6			

CALIFICATIVUL

ACORDAT

.....
intre 1-2.00 nesatisfacator

intre 2.01-3.50 satisfacator

intre 3.51-4.50 bine

intre 4.51-5.00 f. bine

1. Numele, prenume, funcția și semnătura evaluatorului, data

2. Am luat la cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate:

(semnătura salariatului apreciat și data la care acesta semnează)

3. Contestația celui apreciat:

(motivația, semnătura acestuia și data)

4. Modificarea aprecierii (DA, NU)

Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea:

Funcția acestuia

Modificarea adusă aprecierii

Semnătura și data

5. Am luat la cunoștință de modificarea evaluării

(semnătura celui apreciat și data la care acesta a luat la cunoștință)

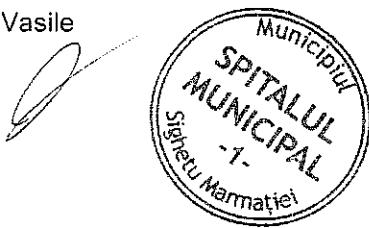
PROGRAMUL DE LUCRU AL PERSONALULUI INCEPIND CU 01.05.2012

Sectie/compartiment	Program medici	Program garzi	Contravizita	Cadre medii	INFIRMIERI	INGRIJITORI
ATI	7.00-14.00			2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
BOLI INFECTIOASE	8.00-15.00 sau 8.00-14.00	15.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D		2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V, S-D
CARDIOLOGIE	8.00-13.00	13.00-8.00 L-V si/sau 15.00-8.00 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
CHIRURGIE GENERAL	8.00-13.00	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
DERMATOVENEROLOGIE	7.00-14.00			2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	
MEDICINA INTERNA	8.00-13.00	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
NEONATOLOGIE	8.00-13.00	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	17-18.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7.00-19.00 L-V,S-D
NEUROLOGIE	8.00-13.00 si/sau 8.00-14.00	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	16.30-17.30 S+D: 9-10	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
OBSTETRICA GINECO	8.00-13.00	13.00-8.00 L-V si/sau 15.00-8.00 8.00-8.00 S+D	17-18.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
OFTALMOLOGIE	7.00-16.30			2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-19, 7-15 S+D: 7-19	7-19, 7-15 S+D: 7-19
ONCOLOGIE MEDICAL	8.00-16.30	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	19-20.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
O.R.L.	8.00-15.00			2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-19, 7-15 S+D: 7-19	7-19, 7-15 S+D: 7-19

ORTOPEDIE-TRAUMA	8.00-13.00 15.00-8.00 8.00-8.00 S+D	13.00-8.00 L-V si/sau 15.00-8.00 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 9-10	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
PEDIATRIE	8.00-13.00 sau 8.00-17.00	13.00-8.00 L-V si/sau 15.00-8.00 8.00-8.00 S+D	17-18.00 S+D: 8-9	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
PNEUMOLOGIE	8.00-13.00 16.00-19.30	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	19.30-20.30 S+D: 9-10	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V,S-D
PSIHIATRIE III B.Cr. Dr Stan	8.00-13.00 8.00-8.00 S+D	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	19-20.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V,S-D
PSIHIATRIE V F. Cr.	8.00-13.00 8.00-8.00 S+D	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V,S-D
PSIHIATRIE II B. Cr. Dr. Nitescu	8.00-13.00 8.00-8.00 S+D	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 9-10	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V, S-D
PSIHIATRIE I F.Ac.	8.00-16.00 și/sau 8.00-15.00	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	16-17.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V, S-D
PSIHIATRIE IV B. Ac.	8.00-13.00 Medic 8.00-15.00 Kinetot	13.00-8.00 L-V 8.00-8.00 S+D	18-19.00 S+D: 10-11	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	7-15, 7-19 L-V, S-D
C.P.U.	8.00-15.00 14.00-21.00	20.00-08.00 L-V 8.00-8.00 S+D		2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	2 ture: 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7	Ingrijitori Brancardieri 7-19, 7-15,19-7 S+D: 7-19,19-7
LABORATOR ANALIZE	7.00-14.00 medic 8.00-15.00 biolog, biochimist, chimist			2 ture: 7-14, 7-19,19-7 S+D: 7-19,19-7		2 ture: 7-14,12-19 L-V
LABORATOR RADIOLC	7.00-13.00 medic			2 ture: 7-13, 13-19,19-7 S+D: 7-19,19-7		2 ture: 7-13,13-19 S+D: 7-13,13-19
LABORATOR RECUPE	Prof CFM Fiziokinetoterapeut 8.00-15.00			8.00-16.00		

LABORATOR EXPLORARI FUNCTIONALE			8-16.00		
SERVICIU ANATOMIE	8.00-11.00		8.00-14.00 Asist. Med. 8.00-14.00 Autopsie		8.00-14.00
FARMACIE	8.00-15.00		7.30-15.30		7.30-15.30
DISPENSAR T.B.C.	7.00-14.00		7.00-15.00		7.00-15.00
BIROU APARAT FUNCTIONAL-FIȘIER					
	Şef Birou aparat 7.00-15.00 Operator controlor date 8.00-16.00 Îngrijitoare 7.00-15.00 sau 14.00-22.00				
SERVICIU DE STATISTICA SI EVALUARE MEDICALA			Birou statistica 7.30-15.30 Compartiment Registratori medicali 7.00-15.00 Birou internari 7.30-15.30		
C.P.C.I.N.	15.00-18.30 medic		7.30-15.30		
STERILIZARE			7-15,7-19		7.00-14.00
PROGRAM TESA			7.30-15.30		
PROGRAM MUNCITORI			7.30-15.30		
COMITET DIRECTOR	Manager 8.00-16.00 Director Medical 7.00-15.00 Dir. Fin. Contabil 7.30-15.30 Dir. Îngrijiri 8.00-16.00				

Manager,
Dr. Ştefanca Vasile



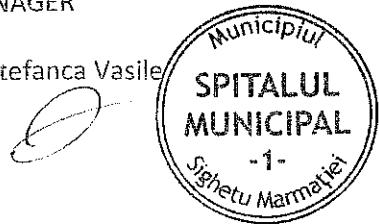
Şef Serviciu RUNOS,
Ec.Tivadar Ioana

**LISTA CABINETELOR MEDICALE
DIN AMBULATORIUL INTEGRAT AL
SPITALULUI MUNICIPAL SIGHETU MARMATIEI PE ANUL 2012**

Cabinet	Program de activitate-MEDICI	Program de activitate asistenti
Cabinet Cardiologie	8-15	8-16
Cabinet Chirurgie Generala	8-15	8-16
Cabinet Dermatovenerologie	7-14	7-15
Cabinet Endocrinologie	8-15	8-16
Cabinet Medicina Interna 1	7-14	7-15
Cabinet Medicina Interna 2	8-16,30	8-16,30
Cabinet Medicina Interna 3	7-8 , 11-15	7-15
Cabinet Neurologie	7-14	7-15
Cabinet Obstetrica-Ginecologie	8-15	8-16
Cabinet Oftalmologie	9,30-16,30	7-16,30
Cabinet ORL	8-15	8-16
Cabinet Ortopedie si Traumatologie	8-15	8-16
Cabinet Pediatrie	8-17	8-17
Cabinet Pneumologie	11-13	11-13
Cabinet Psihiatrie 1	8-15	8-16
Cabinet Psihiatrie 2	9 -16	8-16
Cabinet Psihologie	8-15	-
Cabinet Recuperare, Medicina Fizica si Balneologie	8-15	8-16
Cabinet Urologie	8-15	8-16

MANAGER

Dr.Stefanca Vasile



SEF SERV.RUNOS

Ec.Tivadar Ioana

**LISTA CABINETELOR MEDICALE
DIN AMBULATORIUL SPITALULUI MUNICIPAL
SIGHETU MARMATIEI PE ANUL 2012**

Cabinet	Program de activitate-MEDICI	Program de activitate asistenti
Cabinet Boli Infectioase	8 - 15	8-15
Cabinet Oncologie Medicala	8-11,30	8-11,30
Cabinet Planificare Familială		8-16

MANAGER

Dr.Stefanca Vasile

SEF SERV.RUNOS

Ec.Tivadar Ioana

