SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TÂRGOVIȘTE
INTRARE IEȘIRE Nr. 971
15 06 2023

1 16.01.2023

ACT ADIȚIONAL NR. 1 la CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 101-105 și art. 107-113 coroborat cu art. 116 alin. (2) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, între:

*1. **Spitalul Județean de Urgență Târgoviște** în calitate de **angajator***

și

2. Salariați, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 367/2022, republicată, cu modificările și completările ulterioare prin:

*- **Sindicatul SANITAS din Spitalul Județean de Urgență Târgoviște***

pentru corelarea cu prevederile Contractului Colectiv de muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S sub nr. 1480/11.09.2023, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 4 din 05 octombrie 2023

a intervenit următorul act adițional la Contractul Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 înregistrat la ITM Dâmbovița sub nr. 60/30.06.2023, unde potrivit acordului de voință al părților se convine asupra următoarelor:

1. Art. 9 (2) din Contract se modifică și devine:

"În perioada derulării contractului colectv de muncă, angajatorul poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale."

2. Art. 17 (2) din Contract se modifică și devine:

"Normarea personalului din cadrul angajatorului se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului sănătății nr. 1224/2010 din 16 septembrie 2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistența medicală spitalicească, precum și pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal"

3. La art. 17 din Contract, după alineatul (2) se introduc 4 alineate noi, alineatele (3)-(6), astfel:

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

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

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnaturii electronice în sectorul public de sănatate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului va fi elaborată oprocedură specifică, anexă la prezentul contract.

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

4. Art. 18 (1) din Contract se modifică și devine:

"Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului, a prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz, prin raportare la art. 101 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social".

5. La art. 19(10) din Contract, după lit. p) se introduce se iintroduce o literă nouă, litera q), astfel:

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

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIȚA

CONSILIUL LOCAL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA TÂRGOVIȘTE

Sindicatul SANITAS din Spitalul Județean de Urgență Târgoviște

UNIUNEA JUDEȚEANĂ SINDICALĂ SANITAS DÂMBOVIȚA

6. Art. 20 (2) din Contract se modifică și devine:

"Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs".

7. Art. 23 (1) din Contract se modifică și devine:

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații, la cerere".

8. Art. 27 (2) din Contract se modifică și devine:

"(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru, descrisă în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de sector."

9. La art. 27 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector."

10. Art. 31 (3) din Contract se modifică și devine:

"(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă, descrisă în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de sector."

11. Art. 33 (1) lit. a) din Contract se modifică și devine:

"Angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat".

12. Art. 37 din Contract se modifică și devine:

„(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină, în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei".

13. Art. 39 (3) din Contract se modifică și devine:

" (3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare".

14. Art. 42 din Contract se modifică și devine:

"Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 90 zile, cu posibilitate de prelungire până la maxim 6 luni, cu avizul organizațiilor sindicale."

15. Art. 52 din Contract se modifică și devine:

"Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv De Muncă la nivel de unitate Spitalul Județean de Urgență Târgoviște pentru anii 2023-2025 nr. 60/30.06.2023 care reprezintă salariații în următoarele situații:

A.C.J.S.P.
LEGAL HOSPITAL
IONESCU
Elena
CONSILIER JURIDIC
16D-2084
DÂMBOVIȚA

CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA
SPITALUL TÂRGOVIȘTE

Sindicatul SANITAS din Spitalul Județean de Urgență Târgoviște

UNIUNEA JUDEȚEANĂ SINDICALĂ
SANITAS
DÂMBOVIȚA

a) *în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;*

b) *în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;*

c) *în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;*

d) *în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală".*

16. La art. 65 din Contract, după alin. (3) se introduce un alineat nou, alineatul (4), astfel:

"(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătăţii va consulta organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi."

17. La art. 82 din Contract, după alin. (1) se introduc trei alineate noi, alineatele (2)-(4), astfel:

"(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la contractul colectiv de muncă la nivel de sector.

(3) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de rezultatele aplicării procedurii, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu."

18. Art. 83 din Contract se modifică, se completează şi devine:

"(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiţii de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens."

(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileşte de conducerea unităţii sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri şi cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiţii deosebit de periculoase, la nivel de unităţi sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional."

19. Art. 85(5) din Contract se modifică şi devine:

"La nivelul unităţii sanitare se pot asigura gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare atât pentru salariaţii unităţii cât şi pentru rudele acestora până la gradul I inclusiv, numai cu acordul angajatorului şi în limita fondurilor."

20. La art. 91 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, transpusă în ANEXA NR. 11 la prezentul contract."

21. La art. 96 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare."

22. La art. 112 din Contract, după alin. (8) se introduce un alineat nou, alineatul (9), astfel:

"(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federaţiilor sindicale reprezentative la nivel de sector."

23. Art. 116 din Contract se modifică şi devine:

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

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 160-2084 DÂMBOVIȚA

SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ „IOAN DĂMBOVIȚA” TÂRGOVIȘTE

Sindicatul SANITAS din Spitalul Județean de Urgență Târgoviște

FEDERAȚIA SINDICALĂ JUDEȚEANĂ SANITAS DÂMBOVIȚA

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

24. Art. 118 (1) din Contract se modifică și devine:

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

- *1 și 2 ianuarie;*
- *6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;*
- *7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;*
- *24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;*
- *Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;*
- *prima și a doua zi de Paști;*
- *1 mai;*
- *1 iunie;*
- *prima și a doua zi de Rusalii;*
- *Adormirea Maicii Domnului;*
- *30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;*
- *1 decembrie;*
- *prima și a doua zi de Crăciun;*
- *două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora."*

25. La art. 119 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, descrisă în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de sector."

26. La art. 121 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(1) Regulamentul intern se întocmește/se modifică în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului de către angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității."

27. La art. 131 din Contract, după alin. (2) se introduce un alineat nou, alineatul (3), astfel:

"(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitatea sanitară publică poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară."

28. Art. 174 din Contract se modifică și devine:

" (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

(2) Organizația sindicală are obligația de a opera retragerea în evidențele sale a membrilor din organizația sindicală și, în situația prevăzută la alin. (1), de a notifica angajatorul în vederea sistării reținerii cotizației, cel târziu în ultima zi lucrătoare din luna în care are loc retragerea membrului din sindicat".

29. Art. 178 din Contract se modifică și devine:

"Prevederile prezentului contract sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la încheierea contractelor individuale de muncă".

30. La litera A. Reducerea timpului de lucru din ANEXA NR. 4 Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru din Contract, după punctul (7) se introduce un punct nou, punctul (8), astfel:

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

31. La CAPITOLUL I, punctul 1 din ANEXA NR. 5 Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității din Contract, după litera e) se introduce o nouă literă, litera (f), astfel:

f) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase."

A.C.J.S.R. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIȚA

CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TÂRGOVIȘTE

Sindicatul Sanitas din Spitalul Județean de Urgență Târgoviște

FEDERAȚIA SINDICALĂ SANITAS DÂMBOVIȚA

32. LA CAPITOLUL I DIN ANEXA nr. 5 Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii din Contract, după punctul (7) se introduce un nou punct, punctul (8), astfel:

" (8). Personalul medico-sanitar şi sanitar auxiliar care lucrează în secţii şi compartimente cu paturi de chirurgie".

33. La CAPITOLUL 4 din ANEXA NR. 5 Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii din Contract, punctul (7) se modifică şi devine:

"7. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de naşteri/săli de naşteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secţii/compartimente de neurologie, neurochirurgie. ".

34. La CAPITOLUL 4 din ANEXA NR. 5 Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii din Contract, se introduce un alineat nou, alineatul (8), astfel":

„(8) Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecţiilor asociate asistenţei medicale, punctele de transfuzii din spital, în laboratoarele de endoscopie intervenţională, unităţi de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgenţe neurovasculare, unităţi de supraveghere şi tratament avansat al pacienţilor cardiaci critici (USTACC)."

35. CAPITOLUL 5 din ANEXA 5 se modifică şi devine:

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

1. Personalul sanitar din unităţi, secţii şi compartimente TBC, SIDA, COVID 19 şi de boli infecţioase.

2. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de îngrijiri paliative, secţii şi compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secţii/compartimente pentru arşi, centru pentru arşi.

3. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi, secţii şi compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică şi de recuperare neuromotorie şi neuropsihomotorie, neuromusculară şi neurologică.

4. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în secţii şi compartimente de ATI, de terapie intensivă şi de terapie acută, şi care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave şi altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătăţii.

5. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în asistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă şi structurile de primire a urgenţelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum şi operatorii-registratorii de urgenţă."

36. Punctul 1. ECHIPAMENTUL DE PROTECŢIE din ANEXA NR. 7 la Contract se modifică şi devine:

"Echipamentul de protectie:

- *încălţăminte - 4/an;*
- *pantaloni - 5/an;*
- *fuste - 5/an;*
- *bluze - 5/an;*
- *halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;*
- *halate doc - 2/an;*
- *salopete doc - 2/an;*
- *pelerine de ploaie - 1/an;*
- *cizme electroizolante - 1/an;*
- *calote - 3/an;*
- *mănuşi şi măşti - după necesităţi;*
- *şorţuri - după necesităţi;*
- *cizme de cauciuc - după necesităţi;*
- *cască de protecţie - după necesităţi;*
- *ochelari de protecţie - după necesităţi;*
- *centură de siguranţă - după necesităţi.*

Personalul de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă va beneficia de echipamentul de protecţie specific domeniului."

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 165-2084 DÂMBOVIŢA

CONSILIUL JUDEŢEAN DÂMBOVIŢA SPITALUL JUDEŢEAN DE URGENŢĂ TÂRGOVIŞTE

Spitalul Județean de Urgență Târgoviște

UNIUNEA JUDEȚEANĂ SINDICALĂ SANITAS DÂMBOVIȚA

37. ANEXA NR. 8 la Contract se modifică şi devine:

"ANEXA NR. 8

PROCEDURĂ PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂŢII DE ŞANSE ŞI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII, A VICTIMIZĂRII ŞI A TRATAMENTELOR NEFAVORABILE

Articolul 1

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e) promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f) condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h) organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

i) prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

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

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

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

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

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

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

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

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

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

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

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 15D-2084 DÂMBOVIŢA

SPITALUL JUDEŢEAN DE URGENŢĂ TÂRGOVIŞTE

SANITAS Dâmbovița

Secţiunea I
Hărţuirea sexuală

Articolul 2
Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

Articolul 3
a) Angajatorul nu va permite şi nu va tolera hărţuirea sexuală la locul de muncă şi va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărţuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

Articolul 4
Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Articolul 5
Persoana care se consideră hărţuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conţine relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Articolul 6
Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată şi dacă va fi însoţită de cercetări.

Articolul 7
Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

Articolul 8
Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.
Măsurile vor fi comunicate în scris şi reclamantului, şi reclamatului.

Articolul 9
Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

Articolul 10
Dacă actul de hărţuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa şefului ierarhic.

Articolul 11
Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

Articolul 12
Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărţuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât şi împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare şi vor fi sancţionate conform legii în vigoare.

Articolul 13
În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

Articolul 14
Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora şi despre avizul dat.

Secţiunea II
Hărţuirea morală

Articolul 15
(1) Constituie hărţuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern şi/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condiţiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnităţii angajatului, prin afectarea sănătăţii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
a) ostilitate ostentativă sau nedorită;

A.C.J.S.P.
LEGAL HOSPITAL
IONESCU
Elena
CONSILIER JURIDIC
16D-2084
DÂMBOVIŢA

CONSILIUL JUDEŢEAN DÂMBOVIŢA
SPITALUL TÂRGOVIŞTE

SANITAS
DÂMBOVIŢA

b) comentarii verbale;

c) acţiuni sau gesturi.

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

(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

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

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

Articolul 17

(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligaţia de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii şi combaterii actelor de hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

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

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

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărţuirii morale determinată de stres şi epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

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

(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate şi Securitatea în Muncă de la nivelul unităţilor, care au obligaţia de stabilire a măsurilor de corecţie ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III
Prevenirea discriminării

Articolul 20

Federaţiile sindicale desemnează, în cadrul organizaţiilor sindicale afiliate din unităţi, reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Articolul 21

Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

Articolul 22

Opinia reprezentanţilor sindicali din unităţi, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Articolul 23

Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

Articolul 24

Organizaţiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane."

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIŢA

CONSILIUL JUDEŢEAN DÂMBOVIŢA SPITALUL JUDEŢEAN DE URGENŢĂ TÂRGOVIŞTE

SANITAS din Spitalul Judeţean de Urgenţă Târgovişte

UNIUNEA JUDEŢEANĂ SINDICATE SANITAS DÂMBOVIŢA

38. ANEXA NR. 8 la Contract se modifică şi devine:

„ANEXA NR. 8

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILE

Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o persoană sau va stabili o comisie ori va apela la serviciile unui consultant extern specializat în legislaţia muncii, pe care o/îl va împuternici în acest sens.

În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de către persoana desemnată, de către preşedintele comisiei sau de către consultantul extern, împuterniciţi, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

Cercetarea disciplinară se va efectua de către comisia de disciplină constituită la nivelul SJUT, alcătuită din 3 membri şi un secretar, dintre membri unul fiind preşedintele comisiei. Fiecare membru are un membru supleant. Totodată, aceasta poate fi realizată de către persoana desemnată saude către consultantul extern specializat în legislaţia muncii, împuternicit în acest sens.

Pot fi membri ai comisiei de disciplină acei salariaţi care se bucură de o bună reputaţie profesională şi care nu au fost sancţionaţi disciplinar.

Activitatea comisiei de diciplină, a persoanei desemnate sau a consultantului extern are la bază următoarele principii :

- *prezumţia de nevinovaţie*
- *garantarea dreptului la apărare*
- *contradictorialitatea*
- *proporţionalitatea*
- *legalitatea sancţiunii*
- *Unicitatea sancţiunii*
- *Celeritatea procedurii*
- *Obligativitatea opiniei*

În desfăşurarea activităţii, membrii comisiei de disciplină, persoana desmnată sau consultantul extern au următoarele obligaţii principale :

- *Să asigure prin activitatea desfăşurată respectarea legislaţiei în vigoare*
- *Să participe la şedinţele de lucru, putând absenta doar în cazuri excepţionale, temeinic justificate*
- *Să respecte confidenţialitatea deliberărilor şi a datelor cu caracter personal, în condiţiile legii*
- *Să nu îşi exprime în public opinia cu privire la procedurile aflate în derulare*

Preşedintele comisiei de disciplină, persoana desmnată sau consultantul extern are următoarele atribuţii :

- *Stabileşte locul, ora şi data şedinţelor comisiei de disciplină*
- *Conduce şedinţele comisiei de disciplină*
- *Coordonează activitatea comisiei de disciplină*
- *Reprezintă comisia de disciplină*
- *Convoacă în scris salariatul şi alte persoane care pot oferi informaţii despre fapta cercetată*

În cazul unei sesizări sau prin autosesizare, angajatorul dispune începerea cercetării disciplinare în baza deciziei emisă la nivelul unităţii sanitare în acest sens .

Preşedintele comisiei de disciplină, persoana desmnată sau consultantul extern stabileşte locul, data şi ora şedinţelor comisiei de disciplină în cadrul cărora comisia :

- *Cercetează aspectele sesizate şi dacă sunt întrunite elemente ca fapta să constituie abatere disciplinară*
- *Solicită relaţii persoanelor/ angajaţilor care pot oferi informaţii despre fapta cercetată*
- *În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii, cu cel putin 5 zile lucrătoare înainte de data desfăşurării şedinţei .*

În convocatorul salariatului se va preciza şi faptul că neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile de mai sus, fără motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile .

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIŢA

SANITAS DÂMBOVIŢA

De asemenea, salariatului i se va comunica, prin intermediul convocatorului, faptul că „ În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este."

Salariatul semnează convocatorul şi, dacă este cazul, prezintă în scris, în termen de 2 zile calendaristice de la primirea convocării motivele obiective care îl împiedică să participe la întrevedere. În această situaţie Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, persoana desmnată sau consultantul extern va stabili o dată ulterioară de desfăşurare a cercetării disciplinareprealabile care va fi comunicată salariatului prin convocator, conform prezentei proceduri.

Comisia de cercetare disciplinară prealabilă, persoana desmnată sau consultantul extern se întruneşte de câte ori este nevoie şi întocmeste câte un proces verbal al fiecarei şedinţe în care se menţionează persoanele prezente, obiectul întrunirii, ordinea de zi a întrunirii, concluziile preliminare ale întrunirii, data următoarei şedinţe (dacă este cazul), semnăturile tuturor persoanelor prezente la şedinţă .

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere comisiei sau persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un consultant extern specializat în legislaţia muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

În urma desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, comisia de disciplină, persoana desmnată sau consultantul extern deliberează în absenţa salariatului cercetat.

Comisia de disciplină este ţinută de hotărârile sale anterioare, în sensul că pentru aceeaşi abatere şi în lipsa unor criterii de individualizare similare sau echivalente, nu se va aplica aceeaşi sancţiuni. Repetarea unei abateri se pedepseşte cu o sancţiune superioară celei aplicate anterior.

Oricărui salariat nu i se poate aplica, pentru o abatere disciplinară, decât o singură sancţiune disciplinară, chiar dacă au fost încălcate mai multe obligaţii de serviciu sau norme de comportament.

Sancţiunea disciplinară se stabileşte în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşită de salariat.

La stabilirea sancţiunii se au în vedere următoarele:

1. *împrejurările în care fapta a fost săvârşită;*
2. *gradul de vinovăţie a salariatului;*
3. *consecinţele abaterii disciplinare;*
4. *comportarea generală în serviciu a salariatului;*
5. *eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.*

Sancţiunile disciplinare ce se pot aplica salariaţilor sunt cele prevăzute de legislaţia în vigoare şi anume:

a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăşi 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;

d) reducerea salariului şi/sau, după caz, şi a îndemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;

e) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură, cu excepţia celei avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Procesul-verbal al comisiei de disciplină se întocmeşte în scris şi conţine următoarele elemente:

- *descrierea faptei care constituie abatere disciplinară*
- *precizarea normelor legale, ROF, RI, CIM, CCM aplicabil, ordinele şi dispoziţile legale ale conducatorilor ierarhici, care au fost încalcate etc.*
- *motivele în clar pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele în clar pentru care nu a fost efectuată cercetarea*
- *temeiul de drept în baza căruia se aplică sancţiunea disciplinară*

Procesul-verbal care însumează concluziile cercetării disciplinare prealabile şi posibila sancţiune se înaintează managerului unităţii sanitare care, în termen de 2 zile lucrătoare va dispune cu privire la aplicabilitatea acestora.

Copia cu menţiunea "conform cu originalul " a procesului-verbal sau procesul-verbal în original al comisiei de cercetare disciplinară prealabilă/ persoanei desemnate/consultantului extern poate fi transmis/ă doar la solicitarea organelor competente .

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIŢA

CONSILIUL JUDEŢEAN DÂMBOVIŢA SPITALUL JUDEŢEAN TÂRGOVIŞTE

SANITAS DÂMBOVIŢA

Managerul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților Spitalului Județean de Urgenta Targoviste ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară (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, ROF, RI, CIM, CCM aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici etc).

Managerul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu următoarele aspecte:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din RI, ROF, CIM sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Decizia de sancționare va fi avizată pentru legalitate de către consilierul juridic .

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

Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliu sau reședința comunicată de acesta.

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

„39. După ANEXA NR. 10 se introduce ANEXA NR. 11 la Contract, astfel:"

„ANEXA NR. 11

ARMONIZAREA VIEȚII PROFESIONALE CU VIAȚA PERSONALĂ

Art. 1 Absențele motivate recuperate

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

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

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

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

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

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

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

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

Art. 4 Concediul de îngrijitor

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

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIȚA

SPITALUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA TÂRGOVIȘTE

SANITAS DÂMBOVIȚA

UNIUNEA JUDEȚEANĂ SINDICAL

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

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

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

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

(7) În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Concediul paternal

Art. 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.

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

Art. 6

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

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

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

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

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionarului.

(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

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

Art. 7

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

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

Art. 8

(1)Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

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

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

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 16D-2084 DÂMBOVIŢA

CONSILIUL JUDEŢEAN DÂMBOVIŢA SPITALUL JUDEŢEAN DE URGENŢĂ TÂRGOVIŞTE

SANITAS DÂMBOVIŢA

Art. 9

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

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

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

Acordarea tichetelor de creșă

Art. 10

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

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

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

Art. 11

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

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

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

Art. 12

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

a) numele și adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

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

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

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

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

Art. 14

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

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, în care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena, CONSILIER JURIDIC 16D-2004 DÂMBOVIȚA

CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA SPITALUL ... TÂRGOVIȘTE

SANITAS DÂMBOVIȚA

Art. 15

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

Art. 16

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

Art. 17

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

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

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

Art. 18

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

Art. 19

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

Prezentul act adițional a fost încheat în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE SEMNATARE:

1. SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TÂRGOVIȘTE

MANAGER, dr. Claudiu DUMITRESCU.....

DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL-ec. Silviana MARIN.....

BIROU PREVENIRE ȘI PROTECȚIE, ec. Daniela NEAGU.....

SERVICIUL JURIDIC, RECUPERARE DEBITE ȘI ARHIVĂ, c. jr. Elena IONESCU.....

SERVICIUL RUNOS, c.jr. Elena SPRINȚARU.....

2. SINDICATUL SANITAS DIN SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TÂRGOVIȘTE

PREȘEDINTE Gabriela OPREA.....

VICEPREȘEDINTE Corneliu STĂNICĂ.....

CONSILIUL JUDEȚEAN DÂMBOVIȚA SPITALUL JUDEȚEAN DE URGENȚĂ TÂRGOVIȘTE

A.C.J.S.P. LEGAL HOSPITAL IONESCU Elena CONSILIER JURIDIC 1661-2084 DÂMBOVIȚ

UNIUNEA JUDEȚEANĂ A SINDICATELOR SANITAS DÂMBOVIȚA

Sindicatul Judeţean de Urgenţă Târgovişte