

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE RAMURĂ SANITARĂ PE PERIOADA 2005-2007

înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 2678/2005

În temeiul Legii nr. 130/1996, republicată, între:

**1. Ministerul Sănătății**, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății ;  
**Casa Națională de Asigurări de Sănătate** în calitate de cumpărător de servicii medicale, va asigura plata furnizorilor de servicii medicale conform prevederilor contractuale.

\*Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele pentru ramura sanitară, iar pentru subramura de asistență socială se va negocia pentru încheierea unui contract colectiv de muncă, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

**Patronatele** reprezentate de:

- **Uniunea Națională a Patronatului Român;**
- **Confederația Națională a Intreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România;**
- **Patronatul Național al Medicilor de Familie**, împuternicit de Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903;

**2. Salariații** reprezentați, potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 54/2003 privind sindicatele, art. 14 lit. b), art. 17 alin. (1) lit. b) și alin. (2) lit. a), art. 19 din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, de:

- **Confederația Națională a Sindicatelor CARTEL ALFA**
- **Federația SANITAS din România** împuternicită de Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România
- **Federația Națională Ambulanța** împuternicită de Confederația Blocul Național Sindical;
- **Federația Sindicală Medico-Sanitară Hipocrat din România** împuternicită de Confederația Sindicatelor Democratice din România;
- **Federația Națională a Sindicatelor Libere Tehnic-Economic și Administrativ din Unitățile Sanitare și Balneare** împuternicită de Confederația Sindicală Națională “Meridian”

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară :

### CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

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

**(2)** La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare și contractul colectiv de muncă la nivel național.

**(3)** Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.

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

- Ministerul Sănătății, autoritatea centrală și organ de specialitate al administrației publice în domeniul asistenței de sănătate publică;
- direcțiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul executiv;
- unitățile sanitare reprezentate prin directorul general;
- alte instituții care angajează personal medico-sanitar;
- cabinetele de practică individuală, reprezentate prin titularul cabinetului;

**(5)** În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

- direcțiile de sănătate publică;
- institute și centre medicale;
- spitale;

- centre de diagnostic și tratament;
- servicii de ambulanță;
- alte instituții care angajează personal medico-sanitar;
- cabinete de practică individuală;

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

**Art. 2.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate unitățile sanitare, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.

**Art. 3. (1)** În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unități cu personalitate juridică, la cerere, în concordanță cu conținutul anexei nr. 1 la prezentul contract, organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară au obligația de a anunța reprezentanții patronatului, care sunt organizațiile sindicale împuternicite în acest sens.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- condițiile de muncă și protecția muncii;
- salarizarea și alte drepturi salariale;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

**Art. 4. (1)** Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sănătății, care va transmite cererea către ceilalți semnatare ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

**Art. 5.** Modificarile aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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

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

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

**Art. 8. (1)** Contractele colective de muncă la nivel de unități, instituții sanitare și/sau de asistență socială, precum și contractele individuale de muncă, nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(2) În contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se negociază contribuțiile salariale ale nemembrilor de sindicat care nu va fi mai mic de 0,5%.

(3) În vederea negocierii și aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, salariații, alții decât membrii de sindicat vor contribui lunar cu cel puțin 0,5% din salariul de bază. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și sindicatele reprezentative din unitate.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

**Art. 9.** Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor

semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

**Art. 10. (1)** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă se va constitui comisia paritară la nivel de ramură sanitară.

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

**(3)** Angajatorul și sindicatele din unitate afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

**Art. 11. (1)** Declanșarea procedurii prevăzute la art. 10 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

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

**Art. 12. (1)** Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

**(2)** În cazul constatării unor încălcări ale legii și prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, casele județene de asigurări de sănătate și a Municipiului București, Ministerul Sănătății, Casa Națională de Asigurări de Sănătate, după caz, în vederea soluționării.

**Art. 13. (1)** Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

**(2)** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

**Art. 14. (1)** Părțile se obligă, sub sancțiunea nulității absolute, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze și să nu susțină acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate, potrivit legii.

**(2)** Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 54/2003 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

**Art. 15. (1)** Ministerul Sănătății va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă direcțiilor de sănătate publică și instituțiilor din subordine și celor aflate în coordonare.

**(2)** Unitățile sunt obligate să achiziționeze câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă tuturor unităților de la nivelul județului.

**Art. 16. (1)** Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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

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

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

**(5)** Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară potrivit prevederilor legale.

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

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

## CAPITOLUL II

### I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

(2) Normele de muncă se elaborează la nivel de ramură sanitară cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 18. (1)** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, la nivel de ramură sanitară și la nivel de unitate, după caz.

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

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a rețelei sanitare, 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 cele proprii și în condițiile legii.

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri 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 reactualizat anual, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

- a. identitatea părților;
- b. locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c. sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d. funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative 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 unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(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 competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

**Art. 20. (1)** Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen, după caz.

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

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

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

**b)** 30 de zile – alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală.

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

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

**e)** 5 zile – pentru personalul necalificat.

**f)** 30 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate.

**g)** 45 de zile – pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere.

**h)** 60 de zile – pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere.

**i)** 90 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie.

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

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

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

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

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

**(6)** Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

**Art. 22. (1)** Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

**Art. 23. (1)** În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

**(2)** La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

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

**Art. 24.** Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen, cu aprobarea organizației profesionale corespunzătoare postului ocupat și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 25.** Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu informarea sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 26. (1)** Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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. 27.** Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr.3 la prezentul contract colectiv de muncă.

## II. EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

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

**Art. 30. (1)** Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual;
- 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 protecție 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 nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și infomeze 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 șeful 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 realiza norma de muncă sau, după caz, 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 nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) să transmită sindicatului din care face parte orice informație declarată ca și confidențială, dar care poate pune în pericol viața, sănătatea sau libertatea sa, a colegilor săi sau a pacienților.

**Art. 31. (1)** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a. să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b. să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil;
- c. să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d. să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e. să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f. să exercite controlul asupra 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.

**(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 normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul 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 cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;

### III. MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 32. (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

**(2)** Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.

**(3)** Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;

- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

**Art. 33. (1)** Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat în altă unitate;
- b) 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;
- c) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;
- d) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative.
- e) 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**b)** Atunci când nu se poate efectua transportul salariatului la noul loc de muncă în sistem “navetă” zilnică, angajatorul va suporta toate cheltuielile de cazare ale salariatului în noua localitate, iar în același timp va suporta și cheltuielile de transport către domiciliul salariatului cel puțin o dată pe săptămână.

**c)** Pentru perioada de delegare angajatorul va asigura salariatului o indemnizație de delegare în cuantum de cel puțin 25% din salariul de bază al acestuia în conformitate cu dispozițiile legale.

**d)** Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 34.** Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

#### **IV. SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 35. (1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

**(2)** Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

**(3)** În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art. 36. (1)** La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

**(2)** Suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului are loc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte petentul, iar perioada pentru care solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

**(3)** Revenirea la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare se face numai cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

**Art. 37. (1)** Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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 afiliate organizațiilor 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. 38. (1)** Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**(2)** Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art.39. (1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă 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, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum și prin regulamentul intern.

**(3)** Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

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

**(3)** Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 41 (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, prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

**Art. 42. (1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
- b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
- c) pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale.

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

(3) Oportunitatea angajărilor pe aceste posturi vacante se va stabili numai cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

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

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

- a. la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b. la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c. ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
- d. la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e. ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- f. ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- g. ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- h. de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i. ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- j. la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- k. retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

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

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

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

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile,

aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

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

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

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

(3) Contractului individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acesteia.

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

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

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

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

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

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

**Art. 49.** Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 60, 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 pe acordul expres al organizației sindicale respective.

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

**Art. 50. (1)** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

j) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 51.** Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situații :

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

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

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

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

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

**Art. 53. (1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 51, lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 44, lit. f), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

**(5)** În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 51, lit. b) salariatul beneficiază de o compensație.

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

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

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

**Art. 56. (1)** În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul acelorași organizații sindicale.

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

**(5)** În cazul în care Ministerul Sănătății vor iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- - pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5-10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 salarii brute lunare.

**(6)** Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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.

**(7)** Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un

răspuns scris și motivat.

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

**(9)** În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 3 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**Art. 57** 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.58. (1)** În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

**Art. 59. (1)** Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea ;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

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 art. 64 din Codul muncii.

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

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

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

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

**Art. 63. (1)** În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

**(2)** La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

**Art. 64. (1)** Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

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

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

**(4)** Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

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

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

(8) În situația în care cererea de demisie nu este urmată de o perioadă de preaviz minimă de 5-15 zile calendaristice, după caz, angajatorul este exonerat de orice răspundere față de fostul salariat.

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

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

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

**Art. 65. (1) a)** În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, potrivit legii, pentru unități, 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 și care este reprezentat de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă pe durata contractului de muncă încheiat, fie prin menținerea locului de muncă, fie prin redistribuire în alte unități situate în aceeași localitate sau în același județ..

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

(c) Ministerul Sănătății garantează că cei care preiau sau vor prelua cabinetele medicale după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să păstreze raporturile de muncă cu salariații pe o perioadă de minimum 5 ani.

(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, Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

(4) Cadrul relațiilor de muncă și contractuale ale medicilor, asistenților medicali și ale celuilalt personal cu casele de asigurări sociale de sănătate și alte instituții va fi elaborat și cu consultarea părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

### CAPITOLUL III

#### CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

**Art. 66. (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 protecției muncii, potrivit Legii nr. 90/1996 republicată, cu modificările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit în fiecare unitate potrivit normelor generale de protecția muncii.

(4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile preconizate trebuie să vizeze în primul rând ameliorarea condițiilor de muncă și, numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensări bănești sau de oricare altă natură;

b) măsurile preconizate de angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condiții 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. 67. (1)** Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

**(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. 68. (1)** Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;
- c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
- d) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă.

**(2)** Normele și normativele specifice de protecție a muncii la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

**Art. 69. (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 a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- 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.

**Art. 70. (1)** Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

**(2)** În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**Art. 71.** Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

**Art. 72. (1)** Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

**(2)** Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

**(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. 73. (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. 74. (1)** Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor și preparatelor periculoase pentru salariați.

**(2)** Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize și expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaște compoziția acestora și efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

**Art. 75. (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 condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

**(3)** În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

**(4)** În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de angajator.

**Art. 76.** Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

**Art. 77.** Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 78. (1)** Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 79. (1)** Normativele de personal și fișa postului fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, potrivit anexei nr. 8.

**(2)** În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

**(3)** Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională.

**Art. 80. (1)** Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

**(2)** În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

**Art. 81.** În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

**Art. 82. (1)** Locurile de muncă, în funcție de specificul lor și de cuantumul sporurilor de care beneficiază salariații, sunt clasificate potrivit anexei nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

**(2)** În vederea pensionării pentru limita de vârstă, locurile de muncă în condiții deosebite sunt prevăzute în anexele nr. 4.1-4.6, acestea urmând a fi clasificate potrivit unui ordin comun emis de Ministerul Sănătății și Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

**Art. 83. (1)** Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 5.

**(2)** Echipamentul de protecție și materialele igienico-sanitare sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 9.

**(3)** Concediile suplimentare de odihnă, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6.

**Art. 84. (1)** Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

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

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

**(4)** La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații membrii ai sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 85. (1)** În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

**(2)** De drepturile prevăzute la alin.(1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin.(1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

**Art. 86. (1)** În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

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

**(3)** Normele generale și cele specifice de protecție a muncii sunt considerate de părți a fi minime și obligatorii.

**Art.87. (1)** Contravaloarea și întreținerea echipamentului de protecție se suportă integral de către angajator. Condițiile concrete și criteriile de acordare a acestor echipamente de protecție sunt evidențiate în anexa nr. 9 la prezentul contract colectiv de muncă.

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

**Art. 88. (1)** Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecția muncii nu este suficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

**(2)** 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. 89. (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 condițiilor de mediu, umiditate, temperatură și altele, în conformitate cu prevederile legale.

**(2)** Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate, privind consecințele ce decurg din neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu în această situație, în acest sens evitându-se pe cât 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, până la eliminarea totală, a emisiilor poluante din unitate.

**Art. 90.** Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

**Art. 91. (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 afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art. 92. (1)** În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară ale personalului din instituțiile sanitare publice finanțate de la bugetul de stat și de la fondul unic de asigurări de sănătate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

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

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

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

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

**(6)** Sistemul de salarizare al 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.

**Art. 93.** Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative.

**Art. 94. (1)** Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate. În acest scop bugetul unităților sanitare, înaintea aprobării lui de către consiliile de administrație și în urma consultărilor cu reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va fi avizat de aceștia.

**(2)** Drepturi salariale cuprind :

a) al 13-lea salariu, care va fi plătit o dată cu achitarea acestuia pentru personalul finanțat de la bugetul de stat;

b) premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual;

c) un salariu de baza, plătit de unitate mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de baza;

d) Salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de baza avut în luna pensionării.”

e) indemnizație de instalare echivalentă cu un salariu de bază corespunzător funcției, în condițiile legii.

f) primă de vacanță.\*

**(3)** Premierile se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 95.** Pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, condiții vătămătoare, condiții de încordare psihică, din mediul rural, din zonele izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate etc., sporurile se stabilesc potrivit anexei nr. 4.

**Art. 96. (1)** Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

a) pentru orele prestate în zilele de sâmbătă, duminică, de sărbători legale și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se acordă un spor de 100 %;

b) atunci când din cauze argumentate repausul săptămânal se acordă după 15 zile de activitate continuă, orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale, se plătesc cu un spor de 200% din salariul de bază;

c) pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, potrivit prevederilor legale, dar nu mai puțin decât cuantumul în vigoare la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă;

d) sporul de vechime se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 8, de acest spor beneficiind integral și salariații a căror vechime în muncă nu este în totalitate în domeniul sanitar, în baza utilității angajărilor efectuate;

e) pentru activitatea desfășurată în timpul nopții se acordă un spor de 25% la salariul de bază;

f) pentru activitatea desfășurată în 3 ture, în locul sporului prevăzut la pct. e), se acordă un spor de 15% la salariul de bază;

g) sporuri specifice rețelelor sanitare din alte ministere sau departamente.

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

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

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

b) plata orelor suplimentare;

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

---

\*Se va acorda odată cu modificarea legislației.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 98.** În raport cu activitatea prestată salariații pot primi anual un salariu de merit, în cuantum de până la 15% din salariul de bază, stabilit în condițiile legii.

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

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

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

**Art. 100.** (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin.

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

**Art. 101.** (1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

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

**Art. 102.** (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) 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. 103.** Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absoluite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL V

### TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 104.** Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

**Art. 105.** Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

**Art. 106. (1)** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

**(2)** În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

**Art. 107. (1)** Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

**(2)** Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

**Art. 108. (1)** Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbătă și duminică.

**(2)** Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

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

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

**Art. 109. (1)** Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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

**(3)** Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 108 și 110.

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

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

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

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

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

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

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

**(7)** Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

**(8)** Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază.

**Art. 114.** Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

**Art. 115. (1)** La nivelul unităților sanitare și de asistență socială, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili norme de personal specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanților sindicatului din unitate, afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătății elaborează normativul minimal de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.

**(3)** Pentru locurile de muncă altele decât cele ocupate de personal medico-sanitar și auxiliar sanitar, la nivelul unităților se elaborează norme de muncă specifice fiecărui loc de muncă cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Normele de personal și normele de muncă specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

**(5)** Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normelor de personal și normelor de muncă, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

**(6)** Examinarea și reexaminarea normelor de personal și normelor de muncă se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 116.** 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. 117. (1)** Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

**Art. 118.** Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- ziua de 7 aprilie- Ziua Mondială și Națională a Sănătății
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Craciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**Art. 119. (1)** La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 120. (1)** Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 5).

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

**Art. 121. (1)** Regulamentul intern se aprobă de către consiliul de administrație după consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

**Art. 122. (1)** La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

**Art. 123. (1)** Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

**Art. 124. (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 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
- a) pentru o vechime între 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime între 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 23 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime între 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 25 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime între 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) – 28 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de peste 20 de ani – 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3), pct. b), c), d), și e) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime neîntreruptă în aceeași unitate.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de 15 zile lucrătoare.

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

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

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

**Art. 125. (1)** Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 126. (1)** Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 145 din Codul Muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizația de conducere;
- salariul de merit;
- sporul de vechime;
- spor pentru titlul științific de doctor;
- sporuri pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase, vătămătoare, condiții nedorite sau dificile, grele, pentru activități ce solicită o încordare psihică foarte ridicată, în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate;
- alte sporuri prevăzute în anexele la prezentul contract.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

**Art. 127. (1)** Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

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

**Art. 128. (1)** Salariații nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)** Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 8 la prezentul contract.

**Art. 129.** Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 130. (1)** Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea - 5 zile;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile
- d) decesul sotului, copilului, parintilor, socrilor - 3 zile;
- e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

## CAPITOLUL VI

### PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR, MEMBRI AI SINDICATELOR AFILIATE ORGANIZAȚIILOR SIDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 131.** În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu acordul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate ale acestora, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

**Art. 132. (1)** La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngăduit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

**(2)** Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

**(3)** În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea, de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**Art. 133. (1)** Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art.132 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

**(2)** Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

**(3)** În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**Art. 134** Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 135 (1)** Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale.

**(2)** La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi.

**Art. 136. (1)** În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

**(2)** În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.

**(3)** Persoanele care au contactat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă și al organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** Reprezentanții organizațiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

**Art. 137.** Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 138.** Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

**Art. 139.** Angajatorul este obligat să acorde tichetele 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. 140.** Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

**Art. 141. (1)** După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

**Art. 142.** Salariații care întrerup concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

**Art.143.** Salariatele gravide, reprezentate de organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, începând cu luna a V-a de sarcină, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor – la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

**Art. 144.** Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 10.

**Art. 145. (1)** Serviciile, prestațiile medicale și medicația pentru care, potrivit reglementărilor în vigoare, se prevede perceperea unor taxe și contribuții personale din partea asiguraților, sunt asigurate gratuit pentru salariații unităților sanitare și membrii de familie ai acestora – reprezentați de organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Facilitățile prevăzute la alin. (1) vor fi stabilite prin ordin al ministrului sănătății.

## CAPITOLUL VII

### FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 146. (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) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale

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

(6) 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. 147. (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. 148.** 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) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile 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. 149. (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. 150. (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, afiliate organizațiilor 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, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(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, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

**Art. 151. (1)** Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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. 152. (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. 153.** Reprezentanții organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

## CAPITOLUL VIII

### DREPTURILE SINDICATELOR AFILIAATE ORGANIZAȚIILOR SINDICALE SEMNATARE ALE PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 154.** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați libertatea de opinie.

**Art. 155. (1)** a) Reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele Colegiului de Conducere a Ministerului Sănătății, la ședințele Consiliului de Administrație, Comitetului Director ale unităților sanitare.

b) Reprezentanții organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare precum și organizațiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele Consiliilor de Administrație, ale direcțiilor de sănătate publică, în calitate de observator, printr-un reprezentant județean.

c) Reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Art. 156. (1)** Anunțarea ședințelor menționate în art. 159 alin. (1) și a ordinei de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile Consiliului de administrație vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă, ca membri în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile.

**Art. 157. (1)** Angajatorul va permite membrilor sindicatelor și patronatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate și patronate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an. Ministerul Sănătății va sprijini constituirea unui fond destinat activităților de formare, prin atragerea unor surse de la bugetul de stat, fond ce urmează a fi administrat prin acordul partenerilor sociali.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.

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

(5) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și asistență socială este asimilată ca și vechime în activitate managerială.

**Art. 158.** În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

**Art. 159. (1)** Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și dotările necesare funcționării sindicatului.

(2) Unitățile, așa cum sunt definite în sensul prezentului contract colectiv de muncă, se obligă să asigure în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul, mijloacele, și mobilierul necesare, precum și accesul la echipamentul de birotică al unității.

**Art. 160.** Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. 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 – potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice și de Ministerul Sănătății.

**Art. 161. (1)** Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

## CAPITOLUL IX

### DISPOZIȚII FINALE

**Art. 162. (1)** În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, se pot încheia contracte colective de muncă la nivelul unităților, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.

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

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

**Art. 163.** Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Art. 164.** În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 165.** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produce efecte pentru toți salariații, potrivit legii

**Art. 166.** Salariații membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

**Art. 167.** Ministerul Sănătății, direcțiile de sănătate publică și conducerile unităților sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**Art. 168.** Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**Art. 169.** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Art. 170.** Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

**Art. 171. (1)** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

**(2)** Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

**Art. 172.** Ministerul Sănătății va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 173.** Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

## **INSTITUȚII**

**MINISTERUL SĂNĂTĂȚII**

**SECRETAR DE STAT**

**ERVIN ZOLTAN SZEKELY**

**AVIZAT**

**CASA NAȚIONALĂ DE  
ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE**

DIRECTOR GENERAL

DR. VASILE CEPOI

**ORGANIZAȚII PATRONALE**

**UNIUNEA NAȚIONALĂ A PATRONATULUI ROMÂN**

VICEPREȘEDINTE

FĂNEL IANCU

DIRECTOR

ALEXANDRU MĂRGĂRITESCU

**PATRONATUL NAȚIONAL AL MEDICILOR DE FAMILIE**

PREȘEDINTE

DOINA ILEANA MIHĂILĂ

**CONSILIUL NAȚIONAL AL ÎNTREPRINDERILOR MICI ȘI MIJLOCII DIN ROMÂNIA**

CONSTANTINA TOMESCU

**ORGANIZAȚII SINDICALE**

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ “CARTEL ALFA”**

ARETI DINULESCU

MARIUS OROȘANU

DAN PEREȚIANU

VIOREL ROTILĂ

**FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA**

PREȘEDINTE

MARIUS PETCU

PRIM-VICEPREȘEDINTE

ADRIAN BÂREA

VICEPREȘEDINTE

FLORIN MUSCANU

**FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ “AMBULANȚA”**

PREȘEDINTE

TUDOR DAMIAN

VICEPREȘEDINTE

MARIAN ROTARU

**FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE  
TEHNIC – ECONOMIC – ADMINISTRATIV DIN  
UNITĂȚILE SANITARE ȘI BALNEARE  
DIN ROMANIA**

PREȘEDINTE

AUGUSTIN CHIFOR

VICEPREȘEDINTE

VASILE DIMA

**FEDERAȚIA SINDICATELOR LIBERE MEDICO-SANITARE ȘI FARMACEUTICE  
“HIPOCRAT” DIN ROMÂNIA**

PREȘEDINTE

DR. AURELIAN CONDURACHE

PRIM VICEPREȘEDINTE

PROF. LEONIDA TĂBĂCARU

## **ANEXA NR. 1**

### **NEGOCIEREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII/INSTITUȚIEI**

1. În termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, federațiile vor nominaliza în scris sindicatele din unitățile sanitare împuternicite de federațiile reprezentative, potrivit legii, pentru negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unități/instituții. Prezenta împuternicire va fi transmisă Direcțiilor de Sănătate Publică.

2. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

3. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerului Muncii, Solidarității Sociale, și Familiei cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

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

## **ANEXA NR. 2**

### **Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de ramură sanitară**

1. Comisia paritară la nivel de ramură sanitară va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 5 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei paritare sunt desemnați de partile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia paritară este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre parti.

**ANEXA NR. 3**

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

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

**A. Părțile contractului**

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

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

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

**B. Obiectul contractului:** .....

**C. Durata contractului:**

- a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....
- b) determinată, de .... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:  
.....

**E. Felul muncii**

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

**F. Atribuțiile postului**

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

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 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: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ..... ore/săptămână.
  - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).
  - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
  - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

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

J. Salariul:

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

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

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

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de .....
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... 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) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:



#### **ANEXA NR. 4**

##### **Locurile de munca, categoriile de personal si marimea concreta a sporurilor in raport cu conditiile in care se desfasoara activitatea, precum si conditiile de acordare a acestora**

**Art.1.** Prezenta anexa stabilește locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concreta a sporurilor in raport cu condițiile in care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora.

**Art.2.** Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concreta a sporului sunt prevăzute in anexele nr.4.1-4.6, după cum urmează:

- a) anexa nr.4.1 pentru activitatea desfășurată in condiții periculoase, precum și in condiții periculoase sau vătămătoare;
- b) anexa nr.4.2 pentru condiții deosebit de periculoase;
- c) anexa nr.4.3 pentru activități ce solicita o încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoara în condiții deosebite;
- d) anexa nr.4.4 pentru unități sanitare cu specific deosebit stabilite de Ministerul Sănătății;
- e) anexa nr.4.5 pentru condiții grele de muncă;
- f) anexa nr.4.6 pentru personalul care lucrează în unitati sanitare aflate in localități cu condiții deosebite de muncă.

**Art.3.** În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, sporurile se grupează astfel :

- grupa I-a – spor pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare;
- grupa a-II-a – spor pentru activități ce solicita o încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară in condiții deosebite si pentru unitati sanitare cu specific deosebit stabilite de Ministerul Sănătății;
- grupa a-III-a –spor pentru conditii grele de munca ;
- grupa a-IV-a – spor pentru personalul care lucrează in unitați sanitare aflate in localitati cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate.

**Art.4.** În situația în care unele categorii de personal datorită specificului activității își desfășoară activitatea în locuri de muncă care se regăsesc în una sau mai multe grupe, vor beneficia de un singur spor aferent fiecărei grupe și anume de cel mai mare.

**Art.5.** Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase și periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă pe baza de “Buletine de determinare prin expertizare a locurilor de muncă” ce se eliberează pe baza următoarelor criterii :

- a) înregistrarea de îmbolnăviri profesionale ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă;
- b) gradul de creștere a indicilor de morbiditate la locurile de muncă respective;
- c) înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă.

Buletinele de determinare prin expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică și se avizează de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal.

**Art.6.** La stabilirea concretă a cotelor de spor în cadrul procentelor aprobate, se vor avea în vedere următoarele criterii :

- a) riscul de îmbolnăvire și de accidentare;
- b) solicitarea nervoasă;
- c) indicii de morbiditate

**Art.7.** La acordarea sporului pentru condiții deosebit de periculoase, periculoase, periculoase sau vătămătoare, s-au avut în vedere următorii factori care determină încadrarea locului de muncă în una din cele trei categorii:

- a) natura factorilor nocivi – fizici, chimici sau biologici – și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică un efort fizic mare, în condiții nefavorabile de microclimat, zgomot intens sau vibrații;
- e) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, determinată de un risc de accidentare sau de îmbolnăvire;
- f) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă;
- g) alte condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, care pot duce la uzura prematură a organismului.

**Art.8 (1)** În toate cazurile în care se menționează “personalul din unități, secții, compartimente, etc.” se va înțelege întreg personalul unităților, secțiilor, compartimentelor, etc. respective.

**(2)** În celelalte cazuri când se menționează personalul de specialitate medico-sanitar, personalul de specialitate din compartimentele paraclinice medico-sanitare, personalul din activitatea de cercetare, personalul auxiliar sanitar, etc. se înțelege numai personalul cuprins în categoriile respective conform nomenclatorului de funcții în vigoare.

**Art.9.** În unitățile care au în structură secții sau compartimente de diferite profile, se acordă spor numai personalului care lucrează permanent în secțiile sau compartimentele prevăzute în anexele nr.5.1-5.6 (TBC, boli infecțioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii, etc.).

**Art.10.** Beneficiază de spor conform anexelor întregul personal care lucrează în secțiile și compartimentele exterioare care au sediul separat de unitatea cu personalitate juridică în profil TBC, SIDA, boli infecțioase, psihiatrie, neuropsihiatrie infantilă, sanatorii, preventorii, etc.

**Art.11.** Personalul altor unități precum și personalul din alte compartimente din aceeași unitate care își desfășoară activitatea la unul din locurile de muncă prevăzute în anexele nr.4.1-4.6 beneficiază de sporul prevăzut la locurile de muncă respective, proporțional cu timpul cât prestează activitate la locul de muncă nominalizat.

**Art.12.** Personalul didactic medical sau farmaceutic care asigură activitate prin integrare clinică la locurile de muncă prevăzute în anexele nr.4.1-4.6, beneficiază de spor proporțional cu timpul cât desfășoară activitate la locul de muncă nominalizat în anexe.

**Art.13.** Personalul care în cadrul programului normal de muncă își desfășoară activitatea fracționat la mai multe locuri de muncă prevăzute în anexele nr.4.1-4.6 cu sporuri diferite, va beneficia de sporul prevăzut pentru fiecare loc de muncă, în funcție de timpul efectiv prestat în aceste locuri. Evidența timpului lucrat efectiv (în ore și zile) în diferite locuri de muncă unde se acordă spor în procente diferite, precum și

certificarea efectuării acestuia se face de către seful fiecărui compartiment (secție, laborator, formație de lucru, serviciu, birou, etc.).

**Art.14.** Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale asupra salariului de baza în luna respectiva, corespunzător timpului efectiv lucrat la locurile de muncă prevăzute în anexele nr.4.1-4.6.

**Art.15.** Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, se face de către seful ierarhic superior și se aprobă de comitetul director, cu consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**Art.16.** Sporurile din anexele nr.4.1-4.6 se plătesc cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, cu consultarea sindicatelor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

**Art.17.** Unitățile vor lua toate măsurile necesare care să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toate categoriile de personal, raportând anual consiliului de administrație asupra acțiunilor întreprinse, a fondurilor cheltuite și a rezultatelor obținute.

**Art.18.** Prevederile anexelor nr.4.1-4.6 se aplică de la data de **01.01.2005**, cu excepția punctelor 4 și 5, litera “D” din Anexa nr.4.2 și punctului 3, litera “A” din Anexa nr.4.3, care se aplică începând cu data de **01.06.2005**.

#### **ANEXA NR. 4.1**

**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru salariații care își desfășoară activitatea în CONDIȚII PERICULOASE ȘI CONDIȚII PERICULOASE SAU VĂTĂMĂTOARE.**

## **I. SPOR PENTRU CONDIȚII PERICULOASE**

### **A. Spor de 30% din salariul de bază**

1. Personalul care își desfășoară activitatea cu surse de radiații sau generator de radiații, diferențiate pe categorii de risc radiologic astfel:

- a) în procent de 10% la categoria I-a
- b) în procent de 15% la categoria a-II-a
- c) în procent de 20% la categoria a-III-a
- d) în procent de 30% la categoria a-IV-a

## **II. SPOR PENTRU CONDIȚII PERICULOASE SAU VĂTĂMĂTOARE**

### **II.1. Spor pentru condiții periculoase**

#### **B. Spor de 15% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente de boli infecțioase.

2. Personalul din unități de boli infecțioase, precum și personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități de primire a urgențelor și din compartimente de primire a urgențelor.

3. Personalul din laboratoarele și secțiile de cercetare care execută cercetări chimice, fizico-chimice, sinteze chimice, analize instrumentale în stațiile pilot și micropilot, în vederea obținerii unor noi substanțe.

4. Personalul din laboratoarele și compartimentele de cercetări biologice, inframicrobiologice, microbiologice, virusologice, biochimice.

5. Personalul din secții, laboratoare și compartimente pentru cercetarea, producerea și controlul serurilor și vaccinurilor.

6. Personalul din laboratoare și compartimente de analize medicale.

7. Personalul care lucrează cu lasere de mare putere neprotejați.

8. Personalul din laboratoare și compartimente de colectare a sîngelui, precum și personalul din laboratoare și compartimente de preparare a produselor sanguine labile din centrele de transfuzie sanguină județene și al municipiului București.

9. Personalul din secțiile, compartimentele și cabinetele de dermato-venerologie, unde se tratează boli transmisibile.

10. Personalul din cabinetele de boli infecțioase.

#### **C. Spor de 10% din salariul de bază**

1. Personalul din preventoriile de pneumoftiziologie.

2. Personalul care lucrează cu animale de experiență care prezintă pericol de contaminare.

3. Personalul care deservește crescătoriile și depozitele de animale de experiență.

4. Personalul din unități de neuropsihomotori și neuromotori.

5. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din secții și compartimente de neuropsihomotori și neurologie.

6. Personalul care lucrează în laboratoarele și compartimentele de tehnica dentară.

7. Personalul din laboratoarele de tratare și valorificare a nămolurilor reziduale unde există pericol de contaminare.

8. Personalul de cercetare din secții, laboratoare, compartimente de neuropsihomotori și neuromotori.

9. Personalul din serviciile de ambulanță care își desfășoară activitatea în echipele de intervenție pe teren.

10. Personalul care lucrează cu radiații electromagnetice (ultraviolet, vizibil și infraroșu).

#### **D. Spor de 7% din salariul de bază**

1. Personalul sanitar care lucrează permanent la dezinsecție, dezinsecție și deratizare și personalul mediu sanitar de igiena din structurile care acorda servicii medicale ambulatorii de specialitate, spitale, sanatorii și preventorii.
2. Personalul din spălătorii – calcatorii, sterilizare, crematorii.
3. Personalul care lucrează în compartimentele de infecții nosocomiale.
4. Medicii din blocul operator și sala de operații, unde există risc de contaminare, executând intervenții chirurgicale de urgență.

### **II.2. Spor pentru condiții vătămătoare**

#### **A. Spor de 10% din salariul de bază**

1. Personalul care efectuează lucrări de întreținere și reparații AMC-uri și redresori cu mercur sau alte substanțe toxice.
2. Personalul care efectuează activitate continuă de ascuțire prin polizare și șlefuire.
3. Personalul care efectuează activitatea manuală de vidare și umplere cu agenți frigorifici și termici a agregatelor și instalațiilor (Freon, xilen, toluen, amoniac, etc.).
4. Personalul care lucrează la tăierea și prelucrarea carotelor și epruvetelor cu degajare de pulberi.
5. Personalul care lucrează cu nămol sau hidrogen sulfurat.

#### **B. Spor de 7% din salariul de bază**

1. Personalul care lucrează în cadrul laboratoarelor de analize fizico-chimice și în stațiile de clorinare, precum și personalul care recoltează și manipulează probe de ape reziduale, deșeuri toxice și nămoluri.
2. Personalul cu activitatea continuă de sudură electrică și autogenă (cu excepția sudurii electrice prin puncte), dacă aceste lucrări se efectuează în spații închise.
3. Personalul care lucrează la prepararea la locul de muncă a vopselelor, băișurilor, grundurilor, emailurilor și lacurilor pe baza de nitroceluloză, rășini sintetice, miniu de plumb, gudron și alte substanțe toxice, precum și cel care utilizează acestea prin pulverizare sau pensulare.
4. Vopsitorii duc cu activitate permanentă în spații închise.
5. Muncitorii care lucrează la repararea, întreținerea și încărcarea acumulatorilor electrici din plumb.
6. Personalul care lucrează prin suflarea aparaturii de laborator la flacăra (repararea și confecționarea de piese și aparate de laborator).
7. Personalul care lucrează în activități poligrafice : culegere manuală, imprimare tipar înalt și închis, forme pentru tipar înalt, tipăritor tipar plan, fotografiat și copiat la tiefdruk, zincografie, ofset, monofoto, preparat chimicale pentru zincografie, tiefdruk, ofset.

#### **C. Spor de 5% din salariul de bază**

1. Personalul mediu sanitar care lucrează cu aparate de electroterapie și fototerapie.
2. Personalul care vulcanizează cauciucul la cald.
3. Tinichigii manuali care lucrează la fasonarea și șpanuirea la cald a tablelor pentru învelișuri, caroserii, capotaje, aripi, etc.
4. Personalul care lucrează la forjarea manuală, forjarea mecanică și matrițarea la cald de piese și scule.
5. Personalul muncitor care lucrează la exploatarea centralelor termice cu cărbune sau păcura.

6. Personalul care lucrează la aparatele de multiplicat : la orming, gestetner, rotaprint, Xerox, piloris, heliograf.
7. Personalul care lucrează permanent in activitățile frigorifice, in camere congelatoare unde temperatura este sub minus 10<sup>0</sup> C.
8. Personalul care lucrează la instalații si echipamente producătoare de zgomot si trepidații (pompe, compresoare, motoare, turbine, etc.).
9. Personalul care lucrează in laboratoarele sau compartimentele de microproducție de medicamente (pulberi, chimicale, etc.).

## **ANEXA NR. 4.2**

### **Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea in CONDIȚII DEOSEBIT DE PERICULOASE.**

#### **A. Spor de 50% - 100% din salariul de bază**

1. Personalul care lucrează în Spitalul Tichilesti – leprozerie.
2. Personalul care lucrează în serviciile de Anatomie-Patologică – morgi și prosecturi din unitățile sanitare, institutele de medicină legală și serviciile de medicină legală județene.
3. Personalul care participa efectiv in campanile de prevenire si combatere de epidemii deosebit de grave si alte asemenea acțiuni stabilite de Ministerul Sanatatii si declarate prin ordin ca : pesta, holera, poliomeilita, variola, tetanos, leptospiroza, etc.
4. Personalul care lucrează in unitati de pneumoftiziologie (spitale si sanatorii), Institutul de Pneumoftiziologie “Marius Nasta” București, personalul de specialitate medico-sanitar, de specialitate din compartimentele paraclinice si auxiliar sanitar din secții si compartimente cu paturi de TBC, TBC osteoarticular, TBC genital, TBC ganglionar, din laboratoarele sau compartimentele ce deservesc aceste paturi, din cabinetele de consultații TBC si dispensarele medicale de pneumoftiziologie (TBC).
5. Personalul care lucrează in laboratoarele de bacteriologie BK, in laboratoarele de cercetare care manipulează culturi vii de BK, in compartimentele de producere a vaccinurilor BCG sau a altor produse de degradare a BK.
6. Personalul de specialitate medico-sanitar, de specialitate din compartimentele paraclinice si auxiliar sanitar din secții sau compartimente cu paturi in care sunt îngrijiți bolnavi SIDA si din laboratoarele ce deservesc aceste paturi.
7. Personalul de specialitate medico-sanitar, de specialitate din compartimentele paraclinice si auxiliar sanitar din laboratoarele de microbiologie din cadrul Institutului Național de Hematologie Transfuzionala “Prof.Dr.C.T.Nicolau” București si centrele de transfuzie sanguina, care lucrează teste HIV/SIDA.
8. Personalul de specialitate medico-sanitar de specialitate din compartimentele paraclinice si auxiliar sanitar din laboratoarele medicale care lucrează teste HIV/SIDA.

**B. Spor de 50% - 75% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din secții si compartimente cu paturi de psihiatrie si neuropsihiatrie infantila.
2. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din laboratoare si compartimente paraclinice si structuri de primiri urgente din spitalele de psihiatrie.
3. Muncitorii care asigura supravegherea bolnavilor psihici periculoși.

**C. Spor de 50% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din spitalele de psihiatrie, altul decât cel prevăzut la lit.B pct.1 si 2, precum si personalul din structurile de cercetare științifica ale spitalelor de psihiatrie.
2. Personalul TESA, muncitori si de deservire din spitalele de psihiatrie, cu excepția muncitorilor prevăzuți la lit.B pct.3.
3. Personalul din cabinete medicale de psihiatrie si neuropsihiatrie infantila, precum si personalul din Laboratoarele de sanatate mintala.

**D. Spor de 50% din salariul de bază**

1. Personalul care lucrează în serviciile de Anatomie-Patologică - histopatologie, toxicologie medico-legala, tanatologie, genetica medico-legala, in cabinetele de medicina legala, compartimente de medicina legala, laboratoare de medicina legala, precum si in celelalte structuri medicale din instituttele de medicina legala si din serviciile de medicina legala județene.
2. Celelalte compartimente din serviciile de anatomie patologica.
3. Personalul care transporta cadavre pentru serviciile de anatomie patologica si medicina legala.
4. Personalul mediu sanitar si auxiliar sanitar încadrat in blocul operator.
5. Personalul care lucrează in unitati de dializa.

**ANEXA NR. 4.3**

**Locurile de muncă, categoriile de personal si mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în CONDIȚII CE SOLICITĂ O ÎNCORDARE PSIHICĂ FOARTE RIDICATĂ SAU CARE SE DESFĂȘOARĂ IN CONDIȚII DEOSEBITE.**

**A. Spor de 25% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar de intervenție din serviciile de ambulanta, precum și șoferii de pe autosanitare, personalul navigant de pe șalupele sanitare si personalul de specialitate medico-sanitar care asigura asistenta medicala pe timpul transportului de urgenta cu elicopterul sau avionul sanitar.
2. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din secții si compartimente cu paturi de ATI.
3. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din compartimentele de terapie intensiva.
4. Personalul de specialitate medico-sanitar din unitățile de primire a urgentelor si din compartimentele de primire a urgentelor.

**B. Spor de 15% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din unități, secții si compartimente cu paturi din specialitățile : neurochirurgie, traumatologie vertebro-medulara si neuromotorie, chirurgie cardiovasculara, chirurgie cardiaca si a vaselor mari, chirurgie vasculara, cardiologie intervenționala, chirurgie toracica, ortopedie si traumatologie, arși, chirurgie plastica – microchirurgie reconstructiva, hemodializa, oncologie medicala.

2. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din institutetele si centrele de sănătate publica.

3. Personalul din cadrul serviciilor de ambulanta care asigura preluarea solicitărilor, programarea intervențiilor si a deplasării personalului la intervenție.

4. Personalul de specialitate medico-sanitar din cabinetele medicale organizate in grădinițe, scoli si unitatea de invatamant superior.

5. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitatea de transport neonatal specializat.

6. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar care asigura urgentele medico-chirurgicale de gradul “0” si “1” pana la restabilirea funcțiilor vitale ale pacienților, încadrat in spitalele județene si spitalele de urgenta din centrele universitare.

7. Personalul de specialitate medico-sanitar din laboratoarele de angiografie.

8. Personalul de specialitate medico-sanitar din serviciile de Anatomie-Patologie.

### **C. Spor de 10% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitati, secții si compartimente cu paturi de pediatrie si obstetrica ginecologie.

2. Personalul numit si autorizat sa îndeplinească atribuții de sef unitate nucleara, responsabil cu radioprotecția si responsabil cu gestiunea surselor nucleare pe timpul cat executa aceste atribuții.

### **D. Spor de 5% din salariul de bază**

1. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acorda asistenta medicala in specialitățile : neurochirurgie, chirurgie cardiaca si a vaselor mari, chirurgie vasculara, cardiologie intervenționala, chirurgie toracica, ortopedie si traumatologie, chirurgie plastica – microchirurgie reconstructiva, oncologie medicala.

2. Personalul de specialitate medico-sanitar din spitalele județene, altele decât cele clinice si din Spitalul Municipal Hunedoara.

3. Personalul de specialitate medico-sanitar si auxiliar sanitar din structurile ambulatorii de specialitate care acorda servicii medicale in specialitățile : pediatrie, obstetrica-ginecologie si ocrotire.

## **ANEXA NR. 4.4**

### **I. Întregul personal încadrat in UNITĂȚILE SANITARE CU SPECIFIC DEOSEBIT.**

#### **A. Spor de 15% din salariul de bază**

1. Serviciile de ambulanță județene și al municipiului București
2. Spitalele orașenești Lupeni și Vulcan
3. Spitalul de Urgență Petroșani
4. Spitalul de Boli Cronice Petrila
5. Centrul de Sănătate Sulina
6. Spitalul “Prof.Dr.Constantin Angelescu” București

**B. Spor de 10% din salariul de baza**

1. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie “Ana Aslan” București.
2. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL “Prof.Dr.Dorin Hociota” București.
3. Institutul Național de Hematologie Transfuzională “Prof.Dr.C.T.Nicolau” București.
4. Centrele de transfuzie sanguină județene și a municipiului București.
5. Institutul Național de Medicină Legală “Mina Minovici” București.
6. Institutele de medicină legală.
7. Spitalul Universitar de Urgență Elias București.

**ANEXA NR. 4.5**

**Locurile de muncă, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în CONDIȚII GRELE DE MUNCĂ.**

**Spor de 15% din salariul de bază**

1. Personalul sanitar care acordă asistență medicală în subteran (mine), pe platforme marine și nave de pescuit oceanic.
2. Muncitori care execută lucrări de foraj balnear.

## ANEXA NR. 4.6

### I. CRITERII DE CLASIFICARE A LOCALITĂȚILOR CU CONDIȚII DEOSEBITE DE MUNCĂ SAU UNDE ATRAGEREA PERSONALULUI SE FACE CU GREUTATE, ÎN CARE FUNCȚIONEAZĂ UNITAȚI SANITARE

#### A. Spor de 20% din salariul de bază

1. Localitati cu drum principal nemodernizat.
2. Localitati in care pentru personalul medico-sanitar, aprovizionarea cu cele necesare traiului curent este greoaie si se face la intervale mari de timp.
3. Localitati unde nu sunt posibilitati de cazare asigurate prin grija unitatii sanitare pentru personalul nelocalnic.
4. Localitati unde parcurgerea distantei pana la unitatea sanitara publica cu mijloacele de transport existente se face intr-un timp mai mare de o ora.
5. Localitati in care au rămas neocupate posturile vacante de medici aparținând unităților sanitare , după organizarea a doua concursuri succesive in anul pentru care se aproba sporul de izolare.

#### B. Spor de 40% din salariul de bază

1. Localitati amplasate in zone de munte la peste 800 m altitudine sau in Delta Dunării in zone greu accesibile.
2. Localitati in care aprovizionarea cu cele necesare traiului curent pentru personalul existent este greoaie si se face la intervale mari de timp.
3. Localitati unde nu sunt posibilitati de cazare asigurate prin grija unitatii sanitare pentru personalul nelocalnic.
4. Localitati unde parcurgerea distantei pana la unitatea sanitara cu mijloacele de transport existente se face intr-un interval de timp mai mare de 2 ore.

#### C. Spor de 60% din salariul de bază

1. Localitati amplasate in zone de munte la peste 1000 m altitudine sau in Delta Dunării in zone foarte greu accesibile.
2. Localitati in care aprovizionarea personalului cu cele necesare traiului curent este greoaie si se face la intervale mari de timp.
3. Localitati unde nu sunt posibilitati de cazare asigurate prin grija unității sanitare pentru personalul nelocalnic.
4. Numărul de medici din unitatea sanitara este sub 50% din cel normat, iar medicii existenți preiau si o parte din sarcinile ce revin posturilor vacante.

**II. Condițiile de acordare, categoriile de personal și mărimea concretă a sporului ce se acordă personalului care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare aflate în localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate.**

1. Pentru activitatea desfășurată potrivit contractului individual de muncă în unități sanitare din localități cu condiții deosebite sau unde atragerea personalului se face cu greutate, personalul din unitățile sanitare aflate în localități pentru care sunt îndeplinite cel puțin 3 dintre criteriile de clasificare prevăzute de cele trei grupe de sporuri, cuprinse la capitolul I, beneficiază de sporul prevăzut pentru grupa de clasificare pentru care sunt îndeplinite criteriile.

2. Sporul se acordă personalului care locuiește în localitatea în care își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, cel puțin 5 zile săptămânal.

**ANEXA NR. 5**

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

**A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție, și morgi - **6 ore/zi**

2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicina nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități - **6 ore/zi**

3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - **7 ore/zi**

4. Medicii din unitățile publice din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică - **7 ore/zi**

5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitățile publice din sectorul sanitar - **7 ore/zi**

6. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale - **7 ore/zi**

7. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie - **7 ore/zi**

**B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 90/1996, republicată**

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană

2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de

- medicină legală, de citologie,  
de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană  
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană

## ANEXA NR. 6

### NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPPLEMENTAR 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) dezinsecție, dezinfecție, deratizare;
  - b) crematoriul din unități sanitare;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie și copii debili mintal;
  - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
  - e) șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1 - 4,0 t;
  - f) personalul care lucrează în centrale 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 sanitar mediu și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
8. Personalul care execută lucrări de multiplicare cu aparatură (xerox, heliograf etc.). - activitate permanentă.
9. Personalul care lucrează la exploatarea aparaturii telex - activitate permanentă.

#### CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
  - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
  - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Șoferii care lucrează pe autovehicule între 4,1 - 7 t, microbuze și autoturisme.
8. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează cu copii în creșe.
9. Personalul care lucrează pe videocalculatoare, activitate permanentă.
10. Personalul care execută lucrări de dactilografie și stenodactilografie, care lucrează în birouri cu cel mult 2 mașini de dactilografiat, activitate permanentă.
11. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

### CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.
2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Șoferii care lucrează pe autovehicule între 7,1 - 12 t.
5. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
6. Personalul care lucrează la fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
7. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.
8. Personalul care execută lucrări de dactilografie și stenodactilografie, care lucrează în birouri cu peste 3 mașini de dactilografiat, activitate permanentă.
9. Personalul care lucrează în săli de calcul electronic, perforări cartele, activitate permanentă.

### 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.
3. Șoferii care lucrează pe autovehicule de peste 12 t, autobuze și autosalvări din unitățile sanitare.
4. 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.
5. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatura de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
6. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
7. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
8. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
9. Personalul sanitar care lucrează pe autosanitare pentru asigurarea asistenței medicale de urgență în teren.

### 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 sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, copii debili mintal și recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, hemodializă.

### CAP. 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar

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

### CAP. 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
  - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

**NOTĂ:**

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

**ANEXA NR. 7**

**SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ**

Tranșa de vechime în muncă	Cota din salariul de bază
între 3 ani și 5 ani	5%
de la 5 ani la 10 ani	10%
de la 10 ani la 15 ani	15%
de la 15 ani la 20 de ani	20%
peste 20 de ani	25%

## **ANEXA NR. 8**

### **FIȘA DE ATRIBUȚII ȘI NORMATIVELE DE PERSONAL**

Fișa postului, pe grupe de specialități, va fi conformă cu Ordinul ministrului sănătății nr. 560/16.08.1999, privind aprobarea fișelor de atribuții pentru asistenții medicali, alte categorii de personal sanitar cu studii postliceale sanitare sau medii sanitare și personal auxiliar, precum și asistenți medicali șefi.

Normativele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătății nr. 208/2003 privind aprobarea normativelor de personal.

Fișa-cadru a postului și normativele de personal pot fi modificate cu acordul scris al federațiilor reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuțiile concrete privind activitatea salariaților vor fi stabilite la nivelul fiecărei unități sanitare, potrivit fișei postului, ținând cont de actele normative în vigoare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de unitate/instituție, în funcție de specificul locului de muncă.

## **ANEXA NR 9**

### **ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE**

- |                |        |
|----------------|--------|
| - încălțăminte | - 4/an |
| - pantaloni    | - 5/an |

- fuste - 5/an
- bluze - 5/an
- halate de molton - sistem pavilionar
- calote - 3/an
- mănuși și măști - după necesități
- șorțuri - după necesități
- cizme din cauciuc

## **ANEXA NR. 10**

### **HĂRȚUIREA SEXUALĂ**

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

2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul.

b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.

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

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

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

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

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8

săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

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

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.

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

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

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

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

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

13. Unitatea și/sau sindicatul au dreptul să inițieze o investigație și în urma absenței unei plângeri scrise, dacă are motive să considere că are loc un act de hărțuire sexuală.

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

## **Anexa nr. 11**

### **LISTA**

**cuprinzând unitățile aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor HG nr. 168/2005, în care se aplică contractul colectiv de muncă**

A. Unități aflate în subordinea Ministerului Sănătății

I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat:

1. direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate\*

2. Institutul de Sănătate Publică București
3. Institutul de Sănătate Publică "Prof. dr. Iuliu Moldovan" Cluj-Napoca
4. Institutul de Sănătate Publică Iași
5. Institutul de Sănătate Publică "Prof. dr. Leonida Georgescu" Timișoara
6. Centrul de Sănătate Publică Târgu Mureș
7. Centrul de Sănătate Publică Sibiu
8. Institutul Național de Medicină Sportivă București
9. Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. dr. C.T. Nicolau" București
10. Centrul de Calcul și Statistică Sanitară București
11. Academia de Științe Medicale București
12. Agenția Națională de Transplant București
13. Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale București.

\*) În subordinea direcțiilor de sănătate publică funcționează unități sanitare cu paturi, finanțate din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate, precum și servicii de ambulanță, centre de diagnostic și tratament, centre medicale și ambulatorii de specialitate ale spitalelor.

II. Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate:

1. Institutul Oncologic "Prof. dr. Alexandru Trestioreanu" București
2. Institutul Oncologic "Prof. dr. I. Chiricuță" Cluj-Napoca
3. Institutul Național de Gerontologie și Geriatrie "Ana Aslan" București
4. Institutul de Pneumoftiziologie "Prof. dr. Marius Nasta" București
5. Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului "Prof. dr. Alfred Rusescu" București
6. Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie București
7. Institutul de Endocrinologie "C.I. Parhon" București
8. Institutul de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice "Prof. dr. N. Paulescu" București
9. Institutul de Boli Cerebrovasculare "Prof. dr. Vlad Voiculescu" București
10. Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. C.C. Ilescu" București
11. Institutul Inimii "Prof. dr. Nicolae Stăncioiu" Cluj-Napoca
12. Institutul de Boli Infecțioase "Prof. dr. Matei Balș" București
13. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională O.R.L. "Prof. dr. Dorin Hociotă" București
14. Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara
15. Institutul Clinic Fundeni București
16. Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal Cluj-Napoca
17. Institutul de Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș
18. Institutul de Gastroenterologie și Hepatologie Iași
19. Centrul de Cardiologie Iași
20. Centrul de Cardiologie Craiova
21. Centrul de Patologie Neuromusculară "Dr. Radu Horia" Vâlcele
22. Centrul Medical Clinic de Evaluare și Recuperare pentru Copii și Adolescenți "Cristian Șerban"

Buziaș

23. Spitalul de Recuperare Neuropsihomotorie Dezna
24. Spitalul de Recuperare Borșa
25. Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix
26. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Ștei
27. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca
28. Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare
29. Spitalul de Psihiatrie Zam
30. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni-Grajduri
31. Spitalul de Psihiatrie Gătaia
32. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Jebel
33. Spitalul Clinic de Psihiatrie "Socola" Iași

34. Spitalul de Cardiologie Covasna
35. Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie-Nord
36. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol
37. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia
38. Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni
39. Sanatoriul de Nevroze Predeal
40. Sanatoriul Balnear Slănic Moldova
41. Centrul Național de Acupunctură și Homeopatie București
42. Stația Centrală de Transport Sanitar și Ambulanță Aeriană București.

III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat:

1. Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București
2. Institutul de Medicină Legală Iași
3. Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca
4. Institutul de Medicină Legală Timișoara
5. Institutul de Medicină Legală Craiova
6. Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș.

IV. Unități finanțate integral din venituri proprii:

1. Agenția Națională a Medicamentului București
2. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București.

B. Unități aflate sub autoritatea Ministerului Sănătății:

1. Compania Națională "Unifarm" - S.A. București
2. Societatea Comercială "Sanevit" - S.A. Arad.

C. Unități aflate în coordonarea Ministerului Sănătății:

1. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș" București
2. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microbiologie și Imunologie "Cantacuzino" București
3. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Sănătate București