

**Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026**

Anexa ur. 1

Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Municipal Turnu Magurele

Articolul 1

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în Spitalul Municipal Turnu Magurele.

Articolul 2.

Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestuia.

Articolul. 3

În termen de 60 de zile de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la ITM Teleorman se va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatul legal constituit.

Anexa nr. 2

Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice

„Articolul 1

(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare.

a) Angajatorul, reprezentat de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă.

b) Angajații, reprezentați de federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități, împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unității. În toate situațiile sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor sindicale reprezentative la nivelul sectorului bugetar de negociere colectivă la care sunt afiliate.

Articolul 2

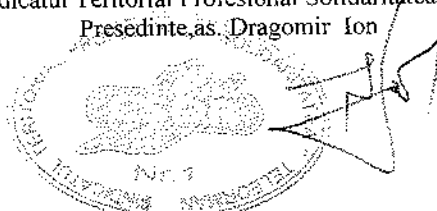
(1) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unității sanitare părțile sunt următoarele:

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



64

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

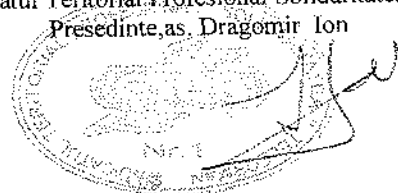
- a) Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz.
- b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:
1. De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității.
 2. În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora.
 3. Dacă nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nereprezentative, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale contract colectiv de muncă la nivel de sector.
 4. În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă.
 5. În cazurile prevăzute la alin. (1) federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, au dreptul să participe la negocierea și semnarea contractelor colective de muncă în calitate de participanți, în situația în care au în unitate un sindicat nereprezentativ afiliat.

Articolul 3

- (1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector sănătate
- (2) În cadrul negocierilor la nivel de unitate prevederile contract colectiv de muncă la nivel de sector au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acel nivel.

Articolul 4

- (1) Angajatorul va transmite sindicatului semnatar al prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.
- (2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniția negocierile colective, ele transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.
- (3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

Articolul 5

(2) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

c) locul și calendarul reuniunilor, acesta cuprinzând cel puțin 2 ședințe/săptămână timp de minimum 3 ore.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.

Articolul 6

(1) Sindicatele reprezentative sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.

(2) Prin împuternicirile scrise, sindicale reprezentative la nivel de unitate desemnează expres echipa de negociere și persoanele mandatate să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate ale sindicatului reprezentativ.

(4) Sindicatul semnatar al prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de unitate.

(5) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector sanitate, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Articolul 7

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

(2) 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.

Articolul 8

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

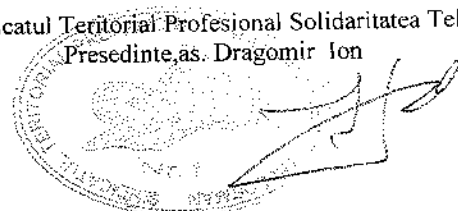
(3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



66

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din contractul colectiv de muncă la nivel de sector sănătate în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

Articolul 9

(1) În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale reprezentative în sectorul de negociere colectivă al unității respective, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

(2) Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afișare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.”

Anexa nr. 3

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

„1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai unitatii sanitare. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM Teleorman.

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

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

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

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de personal RUNOS.

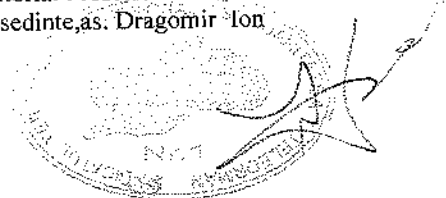
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.”

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



67

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

Anexa 4

- Modelul contractului individual de muncă

„Articolul 1

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Articolul 2

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

- CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

A.Părțile contractului

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

și

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

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

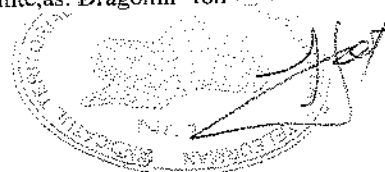
- B.Obiectul contractului:

- C.Durata contractului:

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Drăgomir Ion



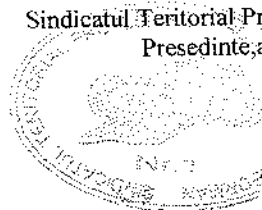
Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de
- b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv
- D. Perioada de probă:
 - a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;
 - b) condițiile perioadei de probă (dacă există)
- E. Locul de muncă
 - 1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
 - 2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:
 - a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
 - b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).
- F. Felul muncii
 - Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.
 - G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia
 - 1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
 - b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - 2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână, ore/lună.
 - a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:
 - b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.



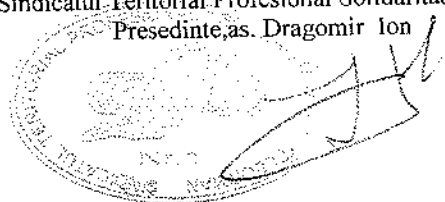
Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- H. Concediul
- Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.
- De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.
- I. Salariul
- 1. Salariul de bază lunar brut: lei.
- 2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri
 - b) indemnizații
 - c) prestații suplimentare în bani
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - e) alte adaosuri
- 3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de
- 4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- 5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt
- 6. Metoda de plată
- J. Alte clauze:
 - a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
 - b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
- e) alte clauze.
- K. Atribuțiile postului
- Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.
- L. Riscurile specifice postului
- Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.
- M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:
- N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.
- O. Formarea profesională
- Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.
- P. Condițiile de muncă
- Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.
- Q. Drepturile și obligațiile părților privind 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
- R. Drepturile și obligațiile generale ale părților
- 1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Tnrnu Magurele pe anii 2024-2026

- g)alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.
- 2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a)obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b)obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c)obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d)obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e)obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
 - f)obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a)să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
 - b)să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - c)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - d)să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - e)să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
 - f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
 - g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
- 4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - b)să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
 - c)să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - d)să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - e)să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - f)să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h)să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
- S.Dispoziții finale
- 1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate unitate)
- 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.
- Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- T.Confliktele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.
- Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

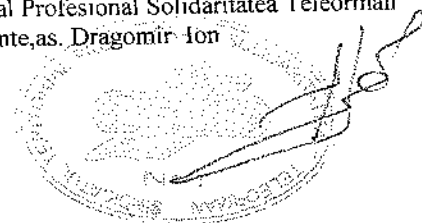
- Semnătura
- Am primit un exemplar.
- Semnătura
- Data”

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



73

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

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. Medicii și farmaciștii din unitate: 7 ore/zi.

B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

C. Alte drepturi alimentare.

- asigurarea de apa minerala 2 litri pe zi pe persoana in perioada caniculara in conditiile reglementate de legislatia in vigoare ;
- asigurarea conditiilor de a servii ceai cald pentru personalul de interventie in perioada de iarna cand sunt temperaturi scazute.”

ANEXA NR.6

Numărul de zile de concediu de odihnă

„A. Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar se acordă conform prevederilor HG 250/1992, Codului Muncii și legislația în vigoare.

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.

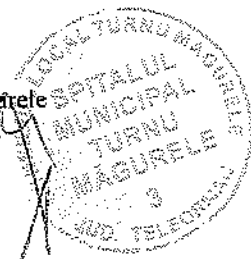
(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată

(2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate

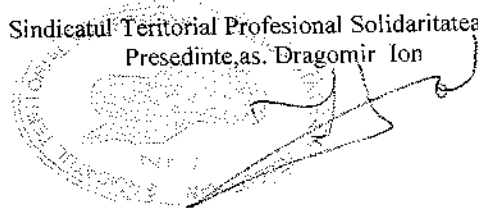
(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



74

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion

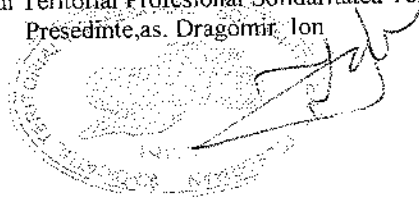


Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă
- (4) Concediile de odihnă se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în unitate. Beneficiază de vechime și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (5) Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, pentru personalul, coform HG 250/1992, Codului Muncii și legislației în vigoare.
- (6) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare, iar 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, 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.”

Anexa nr. 7
Sporul de vechime în muncă

1. „Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea 153/2017.
2. Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:
- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.”

Anexa nr. 8

Echipamentul de protecție

- incaltaminte – 4/an;
- pantaloni – 5/an;
- fuste – 5/an;
- bluze – 5/an;
- halate de molton – sistem pavilionar – 1 la 2 ani;
- halate doc – 2/an;
- salopete doc – 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante – 1/an;
- calote – 3/an;
- manusi si masti – dupa necesitati;
- sorturi – dupa necesitati;
- cizme de cauciuc – dupa necesitati;
- cască de protecție – dupa necesitati;
- ochelari de protecție – dupa necesitati;
- centura de siguranță – dupa necesitati.

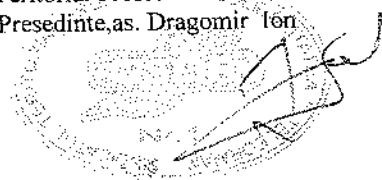
Materiale igienico – sanitare :

a) se acorda întregului personal:

- sapun – 1/luna/persoana
- hartie igienica – 1/luna/persoana
- perii de unghii – 1/an/persoana;

b) substante dezinfectante de uz personal următorului personal :

- instalator sanitar;
- spalatoreasa;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curatenie.



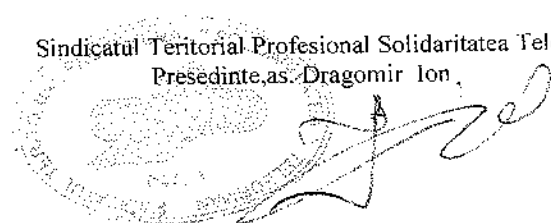
Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

Anexa 9

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

„Articolul 1

- (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
- (2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.
- l) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- (4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.
- (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.
- (6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

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

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

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

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

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

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

Secțiunea I

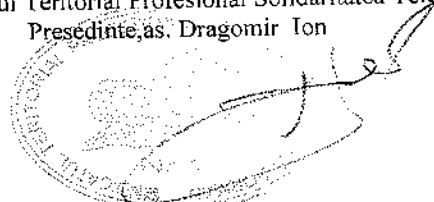
Hărțuirea sexuală

Articolul 2

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

Articolul 3

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



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;
- c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Articolul 4

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

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 7

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

Articolul 8

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

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

Articolul 9

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

Articolul 10

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

Articolul 11

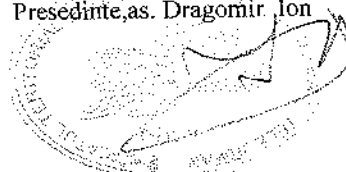
Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Articolul 12

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir, Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

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

Articolul 13

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

Articolul 14

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

Secțiunea II

Hărțuirea morală

Articolul 15

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

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

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

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

Articolul 16

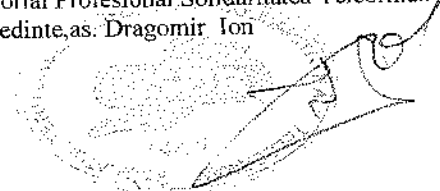
(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

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

Articolul 17

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

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

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

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

Articolul 19

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

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

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

Secțiunea III

Prevenirea discriminării

Articolul 20

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

Articolul 21

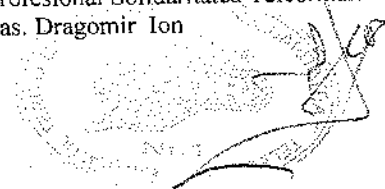
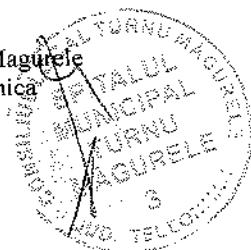
Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Articolul 22

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

Articolul 23

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Articolul 24

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

Articolul 25

Angajatorul va respecta prevederile HOTARARE nr. 970 din 12 octombrie 2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hartuirii pe criteriul de sex, precum și a hartuirii morale la locul de muncă cu modificările și completările ulterioare.

Anexa nr. 10

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art. 1 Va avea următorul cuprins: Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

Art. 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie fapta conform actului de sesizare, urmând ca Comisia de disciplină să respecte procedura de cercetare disciplinară prealabilă și legislația în vigoare, să stabilească: fapta, persoana/ele vinovate și prevederile legale încălcate.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat și sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire comisie de disciplină în calitate de apărător.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

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

9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

Art. 3 Prezenta procedură face parte de drept din regulamentul intern al unității.

Anexa nr. 11
Procedura privind protecția salariaților
din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

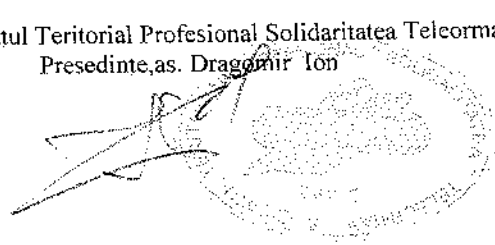
„Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă; Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

Articolul 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Articolul 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.

(3) Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

Articolul 3

Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Articolul 5

(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

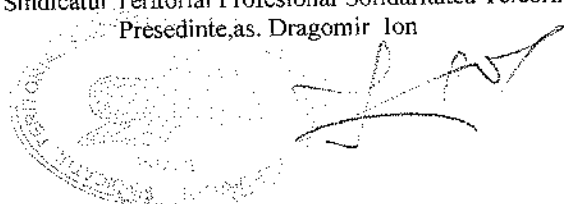
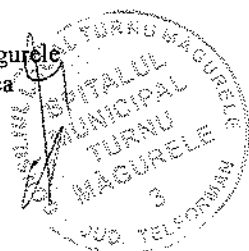
(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Articolul 6

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.”

Anexa 12
privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

„Art. 1 Absențele motivate recuperate

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

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

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

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

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

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

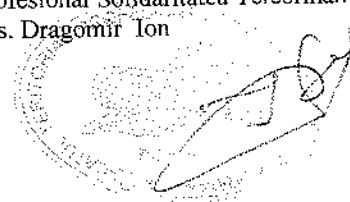
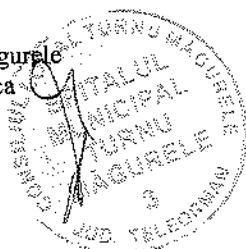
Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

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

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

Art. 4 Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei persoane dintre cele enumerate la art.130 (1) lit.)e din prezentul contract, sau persoane aflate în întreținere, care au nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

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

Concediul paternal

Art. 5

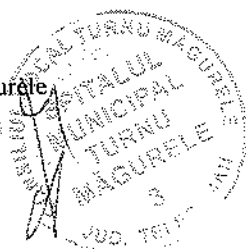
- (1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.
- (2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară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

Art. 6

- (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

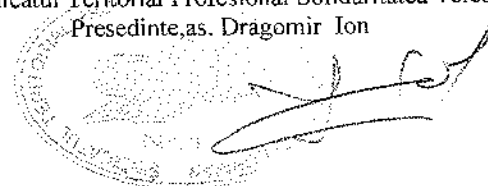
Art. 3

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



86

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- (1) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.
- (2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.
- (3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.
- (4) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7

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

Art. 8

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

Art. 9

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

Acordarea tichetelor de creșă

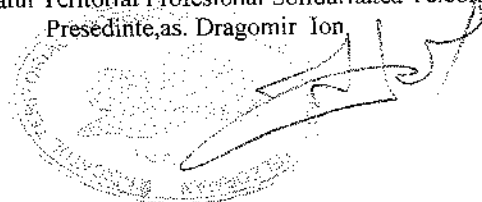
Art. 10

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



87

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

- (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.
- (2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.
- (3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Art. 11

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

Art. 12

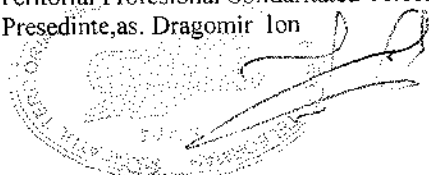
Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

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

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
- (2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

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

Art. 14

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

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

Art. 15 De la prevederile art. 122 alin. (3) din CCM la nivel de sector se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16 Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 17

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

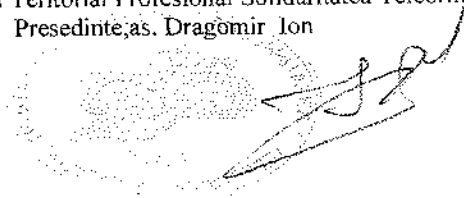
(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

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

Art. 18 Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal,



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare”

Anexa 13

„Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sănătății și federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector sanitar și exprimat sub forma unui proiect de lege, să respecte cel puțin următoarele principii:

(1) Principiul drepturilor câștigate, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.

b) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre limita minimă și cea maximă a sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.

c) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.

- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sectorul sanitar din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reasezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Municipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/ prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din sistemul public de sănătate. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector.

Prin utilizare unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de baza al asistentului medical principal cu studii Pl va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de baza al medicului primar, cu reasezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

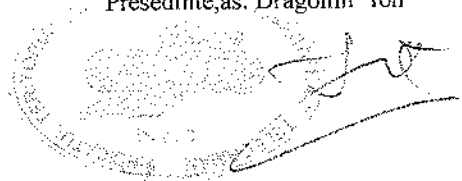
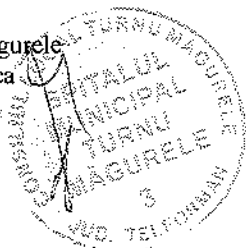
(5) Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii ierarhiei corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de baza mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6) Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin re-evaluarea așezării în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

(7) Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității a angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

(8) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă Sănătate.

(9) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.



Contract Colectiv de muncă
la Nivel de unitate – Spitalul Mnnicipal Turnu Magurele pe anii 2024-2026

(10) Principiul primum non nocere, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale a angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică”.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica



92

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte, as. Dragomir Ion

