

**SPITALUL DE PSIHIATRIE
CÂMPULUNG MOLDOVENESC
STR.TRANDAFIRILOR NR.2
TEL./FAX.:0230- 314431**

REGULAMENT DE ORDINE INTERIOARĂ

Spitalul de Psihiatrie Câmpulung Moldovenesc, cu sediul în Câmpulung Moldovenesc, str. Trandafirilor nr.2, ,jud. Suceava, a fost înființat prin Ordinul Ministrului Sănătății și Familiei nr.447/28.06.1999.

Spitalul funcționează în baza legislației actuale a Regulamentului de Organizare și Funcționare și a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

Ca urmare a noii organizări, Comitetul director al spitalului, de comun acord cu sindicatul « Sanitas » al spitalului, adoptă noul Regulament Intern, care să reglementeze raporturile și relațiile de muncă din cadrul unității.

În noul cadru organizatoric al unității, fiecare salariat poartă răspunderea pentru îndeplinirea sarcinilor ce-i revin, pentru apărarea bunurilor unității, asigurarea ordinii, disciplinei și profesiei precum și pentru realizarea unor servicii de specialitate corespunzătoare în vederea prevenirii și îmbunătățirii sănătății populației, pentru asigurarea capacității de muncă și creație a oamenilor .

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art.1 Pentru organizarea și disciplina muncii în unitate, prezentul Reulament este reglementat de legile în vigoare, respectiv : Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) cu modificările și completările ulterioare, Legea 95 /2006 - privind reforma în domeniul sănătății cu modificările ulterioare, Strategia în domeniul sănătății mintale și Contractul Colectiv de muncă aprobat la nivel de unitate.

În activitatea lor, toți salariații vor respecta pe lângă prevederile prezentului Regulament și: prevederile Legii nr.487 din 11 iulie 2002 - Legea sănătății mintale a protecției persoanelor cu tulburări psihice care face parte integrantă din prezentul Regulament.

Art.2 Prezentul Regulament stabilește în condițiile legii, modul în care Spitalul își desfășoară activitatea, regulile concrete necesare pentru respectarea disciplinei muncii în unitate, precum și măsurile specifice care se impun, asigurându-se totodată respectarea drepturilor persoanelor implicate în procesul muncii și a intereselor spitalului.

Art.3 Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe.

Art.4 Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

Art.5 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(2) Prevederile prezentului Regulament se aplică și pentru :

a) personalul încadrat într-o altă unitate, care efectuează : gărzi, stagii de pregătire profesională, cursuri de perfecționare, specializare etc., care pe lângă obligațiile pe care le au, sunt obligate să respecte regulile din prezentul Regulament și să participe la solicitările conducerii spitalului, în vederea desfășurării activităților medicale la standarde superioare ;

b) firmele care asigură diverse servicii în incinta unității au obligația de a respecta Regulamentul în afara atribuțiilor și clauzelor prevăzute în contractele încheiate între părți (curățenia spitalului, păstrarea liniștii și păstrarea integrității bunurilor cu care intră în contact).

c) pacienții și însoțitorii acestora sunt obligați să respecte articolele referitoare lor din prezentul Regulament.

Noilor încadrați li se va aduce la cunoștință Regulamentul sub luare de semnătură de către șefii ierarhici direcți.

Persoanelor din afara unității care vor executa servicii sau lucrări în cadrul unității, li se vor aduce la cunoștință prevederile prezentului Regulament cu obligația de al respecta.

Pacienții și însoțitorii acestora sunt obligați să respecte articolele referitoare lor din prezentul Regulament.

Art.6 Încadrarea salariaților se face în conformitate cu prevederile cuprinse în Lg.53/2003 - Codul Muncii cu modificările ulterioare, legislația în vigoare privind salarizarea personalului din unitățile publice, Contractul Colectiv de Muncă la nivelul unității și încadrarea în numărul de posturi și a cheltuielilor de personal prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

Art.7 Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă și concretizează în măsura necesară drepturile și obligațiile părților prevăzute de lege și Contractul Colectiv de muncă la nivel de unitate specificându-se totodată durata și timpul muncii (perioadă nedeterminată, determinată, timp integral sau parțial de muncă, etc.).

Art.8 La încheierea contractului, solicitantul trebuie să prezinte următoarele acte în original:

- dispoziție sau adresă de repartizare (unde este cazul);
- carnet de muncă (unde este cazul) ;
- buletin de identitate/carte de identitate;
- acte de studii;
- fișă medicală eliberată pin medicul de Medicina muncii;
- curriculum vitae;
- livret militar (unde este cazul) ;
- cazier ;
- alte acte solicitate de unitate.

Art.9 Noului angajat, înainte de a fi trecut pe locul de muncă i se va prezenta și prelucra prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare al unității, Regulile generale de prevenire și stingere a incendiilor, Normele generale și specifice de protecție a muncii pentru activități în domeniul sănătății, Ordinul MS nr.916/2006 privind Normele de supraveghere, prevenire și controlul infecțiilor nozocomiale cât și celelalte acte normative în vigoare care au aplicabilitate în domeniul sănătății, emise de Ministerul Sănătății Publice și nu va fi lăsat să înceapă lucrul dacă nu și-a însușit în mod temeinic prevederile și obligațiile din prezentul Regulament cât și actele normative în vigoare. Se are în vedere efectuarea instructajului general și specific la locul de muncă. De asemenea noul angajat va trebui să cunoască prevederile Legii sănătății mintale și a protecției persoanelor cu tulburări psihice.

Aceste dispoziții se aplică și în cazul trecerii salariatului în alte activități, precum și în cazul când există lucrări de întreținere, intervenții, etc. cu personal din afara unității.

Art.10 În termen de 5 zile de la încadrare, comp.RUNOS va completa și va înainta Fișa postului noului încadrat în muncă.

Art.11 Contractul de muncă al salariaților încetează potrivit normelor prevăzute în Codul Muncii și celelalte dispoziții legale.

Lichidarea definitivă a tuturor drepturilor bănești convenite fostului salariat se va face după ce acesta va prezenta nota de lichidare în care să rezulte că a restituit toate bunurile aflate în păstrarea sa.

Art. 12 Dispozițiile referitoare la organizarea timpului de lucru și disciplină, din prezentul regulament se aplică în mod corespunzător oricăror altor persoane, pe timpul prezenței în unitate.

CAPITOLUL II **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI**

Organele de conducere ale spitalului sunt :

1. Consiliul de administrație al spitalului;
2. Managerul;
3. Comitetul director;
4. Consiliul medical;
5. Consiliul etic.

Art.13.(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 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;

(3) Alte obligații ale spitalului :

- Din punct de vedere al patologiei, unitatea este un spital pentru bolnavi cu afecțiuni acute .
- să pună la dispoziția salariaților potrivit condițiilor locului de muncă și specificului locului de muncă, spațiul, mijloacele materialele și în general toate cele necesare asigurării unor condiții normale în vederea desfășurării activității ;
- să organizeze activitatea salariaților în cadrul normativului de muncă și sarcinilor fiecaruia în raport cu pregătirea și specialitatea sa ținând seama de condițiile contractului individual de muncă încheiat între părți;
- să asigure prevenirea și combaterea infecțiilor nosocomiale;
- să asigure realizarea actului medical, consultațiilor, investigațiilor, tratamentelor și a altor îngrijiri medicale bolnavilor spitalizați;
- să asigure stabilirea corectă a diagnosticului și a conduitei terapeutice pentru pacienții spitalizați;
- să asigure aprovizionarea și distribuirea medicamentelor;
- să asigure aprovizionarea cu substanțe și materiale de curățenie și dezinfectie ;
- să efectueze aprovizionarea în vederea asigurării unei alimentații corespunzătoare, atât din punct de vedere calitativ cât și cantitativ, respectând alocația de hrană alocată conform legislației în vigoare;
- să asigure realizarea condițiilor necesare pentru aplicarea măsurilor de protecția muncii și paza contra incendiilor conform normelor în vigoare.
- în perioada de carantină să limiteze accesul vizitatorilor în spital ;
- să organizeze și să urmărească activitatea continuă a calificării profesionale a salariaților prin instructaje, informări periodice, publicații și prin introducerea de măsuri și metode de organizare superioară a muncii ;
- să întărească disciplina în muncă, să controleze în permanență munca salariaților și să ia măsuri eficiente pentru bunul mers al unității, să sancționeze abaterile potrivit legii, prezentului Regulament, Contractului colectiv de muncă și să înlăture toate cauzele sau împrejurările care pot aduce pagube avutului unității ;
- să respecte normele referitoare la echipamentul de protecție și de lucru individual, alimentația de protecție, materialele pentru igiena individuală și la locul de muncă ;
- să respecte regulile, regulamentele privind protecția muncii în legătură cu timpul de muncă, de odihnă, de repaos săptămânal și sărbători legale;
- să plătească sporurile pentru munca de noapte și repaos săptămânal ;
- să respecte munca femeilor și a tinerilor, precum și normele de tehnică securității muncii, igiena muncii, paza și stingerea incendiilor, completându-le cu măsuri suplimentare în funcție de specificul locului de muncă ;
- să acorde drepturile bănești cuvenite salariaților la termenele și condițiile prevăzute de lege și Contractului colectiv de muncă ;
- să asigure salariaților posibilitatea efectuării concediului de odihnă conform programării și a altor concedii la care au dreptul conform legislației în vigoare și a Contractului colectiv de muncă, în anul calendaristic ținându-se seama de necesitățile continuității activității și de interesele salariaților ;
- să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității ;

- să consulte sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele membrilor acestora ;
- să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați în condițiile legii ;
- să înființeze Registrul general de evidență al salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege ;
- să elibereze la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului ;
- să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților și unității ;
- Foile de observații ale pacienților trebuie să fie gestionate și arhivate.
- să adopte o atitudine demnă, corectă , fără discriminări față de toți salariații ;
- să ia toate măsurile pentru prevenirea sustragerilor de bunuri materiale și de orice fel ;
- să permită accesul pentru vizitarea bolnavilor conform programului stabilit și afișat ;
- să amenajeze locuri speciale și vizibile pentru fumat în sectoarele care intră sub incidența legii și să fie afișate inscripții cu « **fumatul interzis** » ,
- să îndeplinească orice alte obligații care decurg din actele normative în vigoare pentru bunul mers al unității și interesele salariaților.

Atributii speciale ale spitalului

In concordanta cu Legea nr.487/2002, spitalul are in principal urmatoarele atributii :

- Promovarea sanatatii mintale
- Prevenirea imbolnavirilor psihice care se realizeaza prin programe stiintifice medicale, educationale si sociale
- Evaluarea sanatatii mintale si proceduri de diagnostic
- Tratamentul, ingrijirea si recuperarea bolnavului cu tulburari psihice

CAPITOLUL III **DREPTURILE ȘI OBLIGATIILE ANGAJATILOR**

Art.14. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- la salarizare pentru munca depusă;
- la repaus zilnic și săptămânal;
- la concediu de odihnă anual;
- la egalitate de șanse și de tratament;
- la demnitate în muncă;
- la securitate și sănătate în muncă;
- la acces la formarea profesională;
- la informare și consultare;
- de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- la protecție în caz de concediere;
- la negociere colectivă și individuală;
- de a participa la acțiuni colective;
- de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- 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 informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât 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.

REFERITOR LA DREPTURI:

Art.15 (1) Dreptul la salarizare pentru munca depusă

Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri.

Salariile se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale angajatorilor.

Sistemul de salarizare a personalului se stabilește prin lege.

Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Salariul se plătește în bani, la data stabilită conform legilor în vigoare, pe data de 15 ale lunii următoare.

Plata salariului se face prin virament la BRD si BTRL, într-un cont bancar – prin carduri.

Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

Nici o reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună, jumătate din salariul net.

(2) Dreptul la salariul mai cuprinde:

Pentru locurile de muncă cu condiții deosebit de periculoase salariații primesc un spor de condiții în procent între 50-75%, respectiv 75% pentru salariații angajați pe secție care lucrează la patul bolnavului și 50% pentru restul personalului.

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 % pentru personalul medico-sanitar angajat în regim de funcționare continuă și o zi liberă aferentă;

b) pentru medicii care efectuează activitatea de gardă în regim 20-08 (12 ore) pentru intervalul luni-vineri se acordă un spor de 50%, iar pentru intervalul sâmbătă – duminică și sărbători legale în regim 08 – 08 (24 ore) se acordă un spor de 70%, fără zile libere.

c) sporul de vechime se acordă integral și salariaților a căror vechime în muncă nu este în totalitate în domeniul sanitar, cu excepția concediilor fără plată, în baza utilității angajărilor efectuate, astfel:

- 5 % - pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 3- 5 ani;
- 10 % - pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 5-10 ani;
- 15 % - pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 10- 15 ani;
- 20 % - pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15-20 ani;
- 25 % - pentru salariații care au o vechime în muncă de peste 20 ani vechime în muncă.

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.

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

(4) Alte drepturi de personal :

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

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

(5) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese de muncă determinate.

Norma de timp se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului unității.

Normarea muncii se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului.

Când normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei noi reexaminări.

(6) Angajatorul este obligat să asigure condițiile de muncă necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce-i revin. În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt din vina unității .

(7) Salariații beneficiază de indexarea salariilor potrivit legii.

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

Majorarea salarială se va face ținând cont de încadrarea în B.V.C.

(9) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(10) 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.

(11) 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 absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Art. 16 Timpul de muncă și odihnă

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) 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.

(3) 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 săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica.

(4) Locurile de muncă și categoriile de personal pentru care durata normală a timpului de lucru este mai mică de 8 ore pe zi sunt stabilite prin ordinul ministrului sănătății nr.870/2004.

(5) Programul de lucru în unitate, inclusiv gărzile stabilită de conducerea unității, respectându-se legislația în vigoare, este.

Pentru personalul superior de specialitate

I - Secțiile cu paturi :

Medicii desfășoară o activitate curentă de 7 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare, orele: 8,00 - 15,00 ;

- în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale garda este de 24 ore;

- în zilele lucrătoare, garda este de 12 ore, între orele 20 – 8 dimineața.

- contravizite se asigură zilnic, prin rotație seara, la orele 20, în timpul garzii în zilele lucrătoare și dimineața, în zilele de repaus săptămânal și sărbători legale, de către medicul de garda.

II - Personal mediu din farmacie :

Farmacie: 8,00 - 16,00.

III - Personalul mediu sanitar, auxiliar sanitar și TEIA :

- **Asistenți medicali, infirmieri și îngrijitori** din secțiile cu paturi : în ture de 8 ore conform graficului aprobat ;
- **Asistenți medicali**, fără paturi :8,00-16,00 ;
- **Personal tehnic, economic, administrativ de deservire și muncitori** : 8,00 – 16,00 ;
- **Personalul de la centralele termice** : ture- conform graficului aprobat ;
- **Psihologii** desfășoară o activitate curentă de 7 ore în cursul dimineții în zilele lucrătoare, orele: 8,00 - 15,00 ;
- **Asistenții sociali** desfășoară o activitate curentă de 8 ore în zilele lucrătoare, orele: 8,00 - 16,00 sau 12,00 – 20,00 după caz ;
- **Personalul de la blocul alimentar** :8,00-16,00 ;

- **Preotul** : programul religios din duminicile și sărbătorile religioase, iar diferența de timp până la programul normal de lucru o va consacra lucrului la patul bolnavului, educarea religioasă a asistaților, alte activități.
- **Instructori ergoterapie** : 8,00-16,00.
 - (6) Durata normală a timpului de lucru este de 7 ore pe zi pentru medici, farmaciști și psihologi.
 - (7) 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.
 - (8) Pentru personalul care lucrează în ture se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.
 - (9) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu avizul reprezentanților organizației sindicale.
 - (10) 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.
 - (11) 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.
 - (12) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.
 - (13) 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.
 - (14) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.
 - (15) 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.
 - (16) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută, implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.
 - (17) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 100% din salariul de bază.
 - (18) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.
 - (19) Se consideră muncă de noapte, munca prestată în intervalul 22,00 – 6,00 cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite în cazuri excepționale.
 - (20) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal constituie munca suplimentară..
 - (21) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
 - (22) Munca suplimentară (efectuata numai cu acordul managerului, la solicitarea șefului de compartiment), se compensează cu timp liber corespunzător;
 - (23) Salariații care lucrează lunar în ture, primesc în locul sporului de noapte de 25% (la numărul de ore) din salariul de bază, un spor lunar de 15 % din salariul de bază pentru orele lucrate noaptea, cu condiția să aibă efectuate în cursul lunii cel puțin trei ture de noapte .
 - (24) Salariații care lucrează cel puțin 3 ore de muncă pe noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic. Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
 - (25) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(26) Evidența prezenței la program se ține prin condici de prezență în care personalul este obligat să semneze zilnic. Nesemnarea zilnică și la timp a condicilor de prezență constituie o încălcare a normelor de disciplină a muncii și se sancționează conform Legislației muncii.

Art.17 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul regulament se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(4) 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.

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

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

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

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

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

(10) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(11) 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.

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

(13) 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, sporul de tură, sporul pentru condiții deosebit de periculoase.

(14) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

(15) 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.

(16) Salariații nevătători, 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.

(17) Salariații mai au dreptul la un concediu suplimentar de odihnă astfel :

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care lucrează la:

- ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie;
- Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care :

- prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare, cabinete de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie. .

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru personalul sanitar din secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie..

NOTĂ:

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

(18) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 5 zile;

c) căsătoria unui copil – 3 zile

d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor, fraților, surorilor, cumnatilor - 5 zile;

e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

Concediul plătit, astfel prevăzut se acordă la cererea solicitantului cu aprobarea de către conducerea unității.

Art.18 Dreptul la formarea profesională

(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 cheltuielile angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(7) 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.

(8) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

(9) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

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

(10) 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.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către angajatori.

(11) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator se face împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(12) 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.

(13) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului.

(14) 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 organizației sindicale.

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

(16) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților sindicatului, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă pot participa la stagii de adaptare profesională.

(17) 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.

(18) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

CAPITOLUL IV **CONDIȚIILE DE MUNCĂ**

A. Reguli privind protecția și igiena muncii.

Art.19. Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților.

- să adopte din faza de proiectare și execuție a construcțiilor, echipamentelor tehnice, soluții conforme normelor de protecție a muncii, standardelor de securitate a muncii prin a căror aplicare să fie diminuate sau reduse la minimum riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională a salariaților;

- să asigure auditarea de securitate și sănătate în muncă a unității cu ajutorul instituțiilor abilitate;
- să solicite autorizarea funcționării unității din punct de vedere al protecției muncii;
- să stabilească măsurile tehnice și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de risc evaluați la locurile de muncă, pentru asigurarea securității și sănătății angajaților;
- să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderile angajatorilor în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate;
- să elaboreze instrucțiuni proprii de securitate a muncii;
- să asigure și să controleze prin personal propriu, cunoașterea și aplicarea de către toți angajații a măsurilor tehnice și organizatorice stabilite precum și a prevederilor legale în domeniul protecției muncii;
- să ia în considerare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, capacitatea angajaților de a executa sarcinile de muncă repartizate;
- să asigure și pentru angajații cu contract de muncă pe durată determinată același nivel de protecție de care beneficiază ceilalți angajați ai unității;
- să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării angajaților: fișe tehnice de securitate, manuale, afișe, broșuri etc.;
- să asigure informarea fiecărei persoane anterior angajării asupra riscurilor la care va fi expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor tehnice și organizatorice de prevenire necesare, inclusiv cele referitoare la acordarea primului ajutor, prevenirea și stingerea incendiilor și evacuarea personalului în caz de pericol iminent;
- să asigure resurse pentru instruirea, testarea, formarea și perfecționarea personalului cu atribuții în domeniul protecției muncii;
- să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor, conform reglementărilor în vigoare;
- să angajeze numai persoane care în urma controlului medical și a verificării aptitudinilor psiho-profesionale corespund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute;
- să acorde reprezentanților angajaților cu atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă un timp adecvat, care va fi considerat timp de muncă și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile pe linie de protecție a muncii;
- să asigure periodic sau ori de câte ori este cazul, verificarea încadrării nivelului noxelor în limitele admise, prin măsurători efectuate de către organisme abilitate ;
- să stabilească și să țină evidența locurilor de muncă cu pericol deosebit;
- să comunice, cerceteze, înregistreze, declare și să țină evidența accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, a accidentelor tehnice și avariilor;
- să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă pe durata contractului sau a cercetării accidentelor de muncă;

B. Securitatea muncii

Art.20. Obligațiile și drepturile angajaților privind securitatea și sănătatea în muncă.

Angajații nu pot fi implicați în nici o situație în costurile financiare ale măsurilor de prevenire referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

- Reprezentanții angajaților cu atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă vor beneficia de timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice. Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă.
- Angajații și/sau reprezentanții lor cu atribuții în domeniul protecției muncii au dreptul să ceară angajatorilor să ia măsurile cele mai potrivite și au dreptul să prezinte acestuia propunerile lor de măsuri pentru eliminarea sau reducerea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională.

- Angajații și/sau reprezentanții lor cu atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă pot să apeleze la autoritățile competente și să semnaleze observațiile lor în timpul inspecțiilor pe probleme de securitate și sănătate în muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele asigurate de angajator sunt neadecvate scopului prevenirii accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.
- Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile Legii nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale.
- În îndeplinirea obligațiilor sale, angajatorul organizează, după caz, compartimentul de protecție a muncii și comitetul de securitate și sănătate în muncă, acest lucru neabsolvindu-l de responsabilitate.

Art.21. Protecția salariaților prin servicii medicale.

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, cu următoarele atribuții:

- să participe la evaluarea riscurilor privind îmbolnăvirile profesionale;
- să monitorizeze starea de sănătate a angajaților prin:
 - examene medicale la angajarea în muncă ;
 - control medical periodic;
 - examen medical la reluarea activității;
- să îndrume activitatea de reabilitare profesională, reconversie profesională, reorientare profesională în caz de accident de muncă, boală profesională, boală legată de profesie sau pentru afecțiuni cronice;
- să comunice existența riscului de îmbolnăvire profesională către toți factorii implicați în procesul muncii;
- să consilieze angajatorul privind adaptarea muncii și a locului de muncă la caracteristicile psihofiziologice ale angajaților. Prestarea serviciilor medicale de medicina muncii se realizează sub coordonarea medicului de medicina muncii;

Angajatorul va lua următoarele măsuri:

 - angajarea personalului să se facă numai după un examen medical prealabil, cu confirmarea scrisă a medicului de medicina muncii, că locul de muncă sau meseria propusă nu este contraindicată din punct de vedere medical viitorului angajat;
 - programarea cu acordul personalului medical, a controlului medical periodic al angajaților, potrivit reglementărilor tehnice ale Ministerului Sănătății și Familiei și urmărirea efectuării integrale a acestuia;
 - respectarea recomandărilor medicale rezultate în urma examenelor medicale la angajare, a controalelor medicale de adaptare și periodice și a examenului medical la reluarea activității;

Art.22. Comitetul de securitate și sănătatea în muncă

Pentru a asigura participarea angajaților la elaborarea și aplicarea deciziei din domeniul protecției muncii se va organiza Comitetul de securitate și sănătate în muncă, organizarea, funcționarea și componența acestuia fiind reglementată prin Ordin al Ministrului muncii și protecției sociale.

Reprezentanții salariaților în Comitetul de securitate și sănătate în muncă va beneficia de timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice. Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă.

Formarea reprezentanților angajaților pe probleme de securitate și sănătate în muncă se realizează în timpul orelor de muncă și pe cheltuiala instituției.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă se întrunește la inițiativa angajatorului cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie.

Angajatorul trebuie să prezinte cel puțin o dată pe an Comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și programul de protecție a muncii pe anul următor.

CAPITOLUL V

RESPECTAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII

Art.23. Toți salariații se bucură de șanse egale în relațiile și raporturile de muncă.

Angajații vor avea drepturi egale cu respectarea clauzelor contractelor individuale de muncă în ceea ce privește drepturile salariale, promovarea profesională, pregătirea profesională, îndeplinirea obligațiilor ce rezultă din contractele individuale de muncă.

Încălcarea oricărei reguli de disciplina muncii, nerespectarea obligațiilor contractelor individuale de muncă, a atribuțiilor de serviciu, se sancționează aplicând principiul nediscriminării și încălcării demnității.

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

Orice discriminare directă sau indirectă față de salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență de activitate sindicală, este interzisă.

Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiată pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute în aliniatul de mai sus, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

Salariații pot constitui sau pot adera la un sindicat. La cererea membrilor săi, sindicatele pot să-i reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor aleși și mandatați special în acest scop. Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților.

CAPITOLUL VI

ABATERI DISCIPLINARE

Art.24. Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat prin care acesta a încălcat norme legale, regulamentul intern sau contractul individual de muncă.

Art.25. Sancțiunile disciplinare aplicate de către angajator în cazul săvârșirii unor abateri disciplinare sunt:

- mustrare verbala;
- avertismentul scris;
- suspendarea contractului individual de muncă pe o perioadă ce nu poate fi mai mare de 10 zile lucrătoare;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pe o durată ce nu poate depăși 60 de zile.
- reducerea salariului de bază cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Art.26. Pentru aceeași abatere nu se poate aplica decât o singură sancțiune, amenzile disciplinare fiind interzise.

Cu excepția cazului aplicării avertismentului scris, sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură disciplinară nu poate fi dispusă înainte de efectuarea cercetării prealabile.

a) Avertismentul scris

constă într-o prevenire în scris a salariatului prin care i se pune în vedere faptul că în cazul săvârșirii de noi abateri îi va fi aplicată o altă sancțiune mai gravă.

Sancțiunea se aplică salariatului care a săvârșit cu intenție sau din culpă o faptă care nu a produs prejudicii grave sau ar fi putut aduce prejudicii unității.

b) Suspendarea contractului individual pe o durată ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare

este sancțiunea aplicată salariatului în cazul repetării acțiunilor - cu intenție - care au fost anterior sancționate cu avertisment scris.

Contractul individual de muncă este suspendat din inițiativa angajatorului iar pe această perioadă salariatul nu beneficiază de nici un drept conferit de această calitate.

c) Retrogradarea din funcție

reprezintă sancțiunea aplicată de către angajator salariatului care nefiind la prima abatere săvârșește cu intenție o faptă / fapte care prejudiciază ordinea și activitatea unității având grad ridicat de periculozitate.

d) Reducerea salariului de bază cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni

se aplică de către angajator pentru săvârșirea de către salariat a unor abateri grave, repetarea abaterilor pentru care a mai fost sancționat cu retrogradarea sau producerea de prejudicii materiale.

e) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

reprezintă sancțiunea maximă ce poate fi aplicată de angajator atât pentru săvârșirea unei singure abateri grave cât și pentru încălcarea repetată a obligațiilor salariatului de natură a perturba grav ordinea și activitatea instituției.

Art.27. La constatarea abaterii grave sau a abaterilor repetate la de la regulile de disciplina muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern, angajatorul dispune concedierea salariatului pentru motive care țin de persoana acestuia, în condițiile legii. Această sancțiune poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile.

Art.28. Salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile menționate mai sus, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul de a formula și susține apărări în favoarea sa și să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.29. 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.

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

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

Art.31. Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere:

- împrejurările în care s-a săvârșit fapta;
- gradul de vinovăție al salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală a salariatului în relațiile de muncă;
- sancțiunile aplicate anterior.

CAPITOLUL VII. **RĂSPUNDEREA PATRIMONIALĂ**

Art.32 Angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, să despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătura cu serviciul.

În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe angajat, acesta se poate adresa cu plângere instanțelor judecătorești competente.

Art.33 Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

Art.34 Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Art.35 Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrat în muncă. Ratele nu pot fi mai mari de 1/3 din salariul lunar net, fără a putea depăși cu celelalte rețineri pe care le-ar mai avea cel în cauză, 1/2 din salariul respectiv.

CAPITOLUL VIII. **SOLUTIONAREA CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE** **SALARIATILOR**

Art.36 Prin *petiție* se înțelege cererea, reclamația, sesizarea sau propunerea formulată în scris sau prin e-mail, pe care un salariat, asistat sau cetățean ori o organizație legal constituită o poate adresa conducerii spitalului.

Art.37 Conducerea spitalului este direct răspunzătoare de organizarea și desfășurarea activității de primire, evidențiere și rezolvare a petițiilor ce le sunt adresate, precum și legalitatea soluțiilor și comunicarea acestora în termenul legal.

Pentru soluționarea legală a petițiilor ce le sunt adresate, conducerea spitalului va dispune măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate. Petițiile vor fi transmise spre soluționare către serviciile de specialitate cu precizarea termenului de trimitere a răspunsului.

Expedierea răspunsului către petiționar se va face numai prin intermediul secretariatului care a înregistrat petiția, acesta îngrijindu-se de clasare și arhivare.

Petițiile anonime sau cele în care nu sunt trecute datele de identificare a petiționarului nu se iau în considerare și vor fi clasate potrivit prevederilor legale.

Art.38 În termen de 30 de zile de la data înregistrării petiției se va trimite răspunsul indiferent dacă soluția este favorabilă sau nefavorabilă.

În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amănunțită, conducerea poate prelungi acest termen cu încă 15 zile.

În situația în care un petiționar adresează mai multe petiții, sesizând aceeași problemă acestea se vor conexe, petentul urmând să primească un singur răspuns.

Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același conținut, aceasta se clasează la numărul inițial, făcându-se mențiune despre faptul că s-a răspuns.

Semnarea răspunsului se va face numai de către șeful compartimentului care a soluționat petiția, răspuns care va indica în mod obligatoriu temeiul soluției adoptate.

CAPITOLUL IX **CONFLICTELE DE MUNCĂ**

Art.39 Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali – angajator /angajați – în raporturile de muncă.

- Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților și sunt denumite *conflicte de interese*.
- Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce decurg din acte normative, precum și din contractele colective de muncă sau individuale de muncă, sunt conflicte referitoare la drepturile salariaților și sunt denumite *conflicte de drepturi*.

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se realizează conform prevederilor legale.

PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 40 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, 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. 41 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta funcție de competență, 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 îngrădit 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.42 (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 organizației sindicale semnatare a 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 de sindicat au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Art. 43 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

Art.44 (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) În cazul decesului unui salariat, unitatea va acorda familiei un salariu de bază, ajutor pentru înmormântare, funcție de posibilitățile financiare ale spitalului.

Art.45 (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

- 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 încălcări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului.
- 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 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. 46 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. 47 Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

Art. 48 Angajatorul este obligat să acorde tichetele de masă potrivit legii, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

Art. 49 Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

Art. 50(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. 51 Salariața care întrerupe 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.52 Salariatele gravide, 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. 53 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 spitalului și vor fi stabilite prin ordin al ministrului sănătății.

CAPITOLUL XI

MODALITĂȚI DE VERIFICARE PREALABILĂ A APTITUDINILOR PROFESIONALE ȘI PERSONALE LA ANGAJARE

Art.54 Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

Încadrarea salariaților se face numai prin concurs sau examen, după caz.

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile.

Comisia de examinare stabilește tematica examenului sau a concursului, care se pune la dispoziția candidatului cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de susținerea examenului sau a concursului.

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.

Examenul sau concursul constă într-o lucrare scrisă, interviu și/sau probă practică, după caz, din tematica anunțată, susținută de candidat în prezența comisiei de examinare.

Locul, data, ora și scopul examenului sau concursului se afișează la sediul spitalului. Tematica examenului sau a concursului va fi aprobată de președintele comisiei de examinare.

Rezultatele examenului sau ale concursului, stabilite în ordinea notelor obținute, vor fi consemnate într-un proces verbal semnat de toți membrii comisiei de examinare și vor fi comunicate candidaților în termen de 3 zile, în scris sau prin afișare la sediul unității. Rezultatele examenului pot fi contestate în condițiile legii.

Art.55 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.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă cuprinse între 3 și 6 luni.

Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, contractul individual de muncă și prezentul regulament.

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

Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termen de 15 zile, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

C A P I T O L U L X I I

REGULI FINALE REFERITOARE LA PROCEDURA DISCIPLINARĂ

Art.56 Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea faptei săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție al salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Nici o măsură din cele expuse mai sus nu pot fi luate mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

Art.57 În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocare dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile.

Art.58 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, la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art.58 Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoaștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art.59 Decizia, sub sancțiunea nulității, trebuie să cuprindă:

- a). descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b). precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
- c). motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d). temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e). termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f). instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Art.60 Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

Art.61 Decizia de sancționare emisă de conducerea unității poate fi contestată în termen de 30 zile de la comunicare la Tribunalul Suceava.

CAPITOLUL XIII

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 62 (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

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

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

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

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de munca, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de munca, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de munca, cu excepția situațiilor în care contractul individual de munca încetează de drept.

Art.63 suspendarea de drept

Contractul individual de munca se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;

- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;
- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
- h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
- i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

Art. 64 suspendarea din initiativa salariatului

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

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

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, daca acesta lipseste nemotivat mai mult de 3 zile.

Art. 65 suspendarea din initiativa angajatorului

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

- a) pe durata cercetarii disciplinare prealabile, in conditiile legii;
- b) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;
- c) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata detasarii;
- e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) si b), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

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

Art. 66 intreruperea sau reducerea activitatii angajatorului

(1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea reduisa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 85% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Art. 67 suspendarea prin acordul părților

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale:

- până la 90 zile calendaristice pe an, pentru situații personale sau studii;
- pentru alte situații cu avizul organizațiilor sindicale.

În aceste situații se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizației sindicale.

CAPITOLUL XIV **ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

Art. 68 (1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

(2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.

Art. 68. nulitatea contractului individual de muncă

(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 munca în temeiul unui contract individual de muncă nu 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. 69. concedierea

(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.

Art. 70. interzicerea concedierii cu caracter permanent

Este interzisă concedierea salariaților:

a) 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;

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

Art. 71. interzicerea concedierii cu caracter temporar

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

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

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștința 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 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;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

Art. 72. cazurile concedierii pentru motive subiective

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului 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 salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) 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;

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

Art. 73. decizia de concediere

(1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la

data constatarii cauzei concedierii.

(2) In cazul in care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 247-252.

(3) Decizia se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

Art. 74. cercetarea si evaluarea prealabila

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

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevazut la art. 61 lit. d) poate fi dispusa numai dupa evaluarea prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

Art. 75. obligativitatea ofertei de redistribuire in munca

(1) In cazul in care concedierea se dispune pentru motivele prevazute la art. 61 lit. c) si d), precum si in cazul in care contractul individual de munca a incetat de drept in temeiul art. 56 alin. (1) lit. e), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre agentia teritoriala de ocupare a fortei de munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) In cazul concedierii pentru motivul prevazut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiaza de o compensatie, in conditiile stabilite in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

Art. 76. concedierea pentru motive obiective

(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, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

CAPITOLUL XV

NORME OBLIGATORII ȘI DISPOZITII FINALE

Art.77 (1) Este interzisă publicitatea oricărui medicament pentru care nu există o autorizație de punere pe piață.

(2) .Toate materialele promoționale ale unui produs destinate profesioniștilor din sectorul sanitar trebuie să fie în concordanță cu rezumatul caracteristicilor produsului aprobat de Agenția Națională a Medicamentului și însoțite de către acesta.

(3). Publicitatea unui medicament trebuie să încurajeze folosirea rațională a produsului, prezentându-l în mod obiectiv, fără a-i exagera calitățile și fără să inducă în eroare. Publicitatea trebuie să fie onestă,

adevărată și corectă. Publicitatea trebuie să evite orice susținere sau reprezentare în măsură să inducă în eroare consumatorul, chiar și prin omisiune, ambiguitate sau exagerare.

(4). Publicitatea destinată profesioniștilor din sectorul sanitar poate fi făcută atât pentru medicamentele fără prescripție medicală, cât și cele cu prescripție medicală.

(5). În cadrul spitalelor, va exista un spațiu destinat publicității pentru medicamente și el va fi prestabilit de către conducerea spitalului.

(6). Întâlnirile dintre reprezenanții firmelor de medicamente și medicii specialiști se vor desfășura după un program organizat și aprobat de către conducerea spitalului.

(7). Conținutul materialului publicitar trebuie notificat către conducerea spitalului.

(8). Oferirea de mostre de către firmele de medicamente pentru medicii specialiști din spitale trebuie să se desfășoare după un program aprobat de conducerea spitalului.

Art.78 În întreaga lor activitate, toate cadrele medico-sanitare vor adopta o conduită civilizată, politicoasă, neomițând formulele și salutarile de politete, atât față de pacienți cât și față de însoțitorii și vizitatorii acestora.

Toți salariații spitalului precum și personalul ce deservește paza și curățenia (care pot fi angajați ai unor firme de prestări de servicii), vor acționa într-un climat de liniște care să asigure confort psihic pacienților, evitând pe cât posibil, orice disconfort fonc (prin ton ridicat, zgomote ale utilajelor și dispozitivelor cu care își desfășoară activitatea) cu preponderență în perioadele destinate odihnei pacienților.

Atât medicii cât și personalul cu pregătire medie și auxiliar, se vor comporta cu pacienții și aparținătorii acestora într-o manieră care să excludă orice posibilitate de interpretare din partea acestora că se dorește sau se urmărește o remunerare a actului medical și de îngrijire, alta decât cea prevăzută de actele normative în vigoare, respective decât salariul obținut pe statul de plată.

Art.79 Respectarea prevederilor prezentului Regulament este obligatorie pentru toți angajații spitalului.

Art.80 Regulamentul Intern poate fi modificat sau completat, ori de câte ori necesitățile legale de organizare, funcționare și disciplina muncii în unitate le cer.

Art.81 Regulamentul Intern va fi prelucrat cu toți angajații, pe secții și compartimente, încheindu-se proces - verbal sub semnătură de luare la cunoștință.

Art.82 Pentru personalul încadrat după intrarea în vigoare a Regulamentului Intern , prelucrarea se face de către șeful secției (compartimentului) în care acesta se angajează, confirmarea anexându-se la contractul de muncă..

**MANAGER,
DR. PAZIUC PETRONELA**

**DIRECTOR FINANCIAR CONTABIL,
EC. RUSU SAMSON AURORA**

**Președinte Sindicat „Sanitas Psihiatrie”
VAIDEȘ SIRIUS ALEXANDRU**