



SINDICATUL SANITAS JUDEȚ IAȘI

Afiliat la Federația SANITAS din România, CNSLR-FRĂȚIA și Internaționala Serviciilor Publice

Iași, Str. Vasile Conta nr.2, Polyclinica nr.1, Tel. și fax: 0332.418935 / 0332.418936
e-mail: sanitas_iasi@yahoo.com

M.M.F.P.S. - D.M.P.S. - IAȘI		
REGISTRATORA		
Intrare	Nr.	
19	IESIRE	
Zi...19	Luna...03	Anul...2009

SINDICATUL SANITAS-JUDEȚ IAȘI	
INTRARE NR.	303
IESIRE	
16	Luna 03 Anul 2009

M.M.F.P.S. - D.M.P.S. - IAȘI	
Prezentul document însemnă că muncă	
a fost înregistrată la Sindicatul SANITAS	
la nr. 92	19.03.09

Către,
Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie Iași

Vă înaintăm spre a fi înregistrat Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Spitalului Clinic de Urgență „Sf. Spiridon” Iași încheiat în data de 16.03.2009 între Conducerea Unității reprezentată prin Directorul General Ec. Ioan Bârliba și Sindicatul SANITAS Județ Iași, reprezentat prin președintele județean Viorel Tanase.

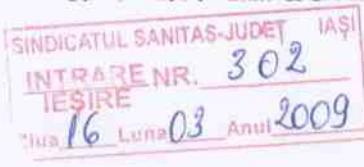
Vă facem următoarele precizări:

- adresa sediului unității: B-dul Independenței, nr. 1;
- nr. telefon: 0232/240822;
- nr. fax: 0232/217781;
- adresa e-mail: sp_spiridon@hih.ro; Sp.spiridon@k.ro;
- unitatea este unitate bugetară;
- obiectul de activitate este reprezentat de servicii medicale;
- salariu minim din unitate este de 567 lei și va fi ajustat în funcție de grilele de salarizare în conformitate cu legislația privind salarizarea în domeniul sanitar;
- nr. salariați: 2.365;
- numărul minim de zile de concediu de odihnă este de 20 zile.

Biroul Executiv al Sindicatului SANITAS Județ Iași
Președinte Viorel Tanase



**CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ LA NIVELUL
SPITALULUI CLINIC
JUDEȚEAN DE URGENȚĂ
„SF. SPIRIDON” IAȘI
PENTRU PERIOADA 2009-2011**



Contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon” Iași pe perioada 2009 – 2011

Înregistrat la Direcția de muncă, Solidaritate Socială și Familie a Județului Iași cu nr.

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

M.M.F.P.S. - D.M.P.S. - IASI
Prezentul contract colectiv de muncă
a fost înregistrat la D.M.P.S.IASI
la nr. 22 din data de 19.08.09

1. Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon” Iași, în calitate de autoritate angajator, reprezentat legal de Manager Ec. Ioan Bârliba ;

și

2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 54/2003 privind sindicale, art. 14 lit. b), art. 17 alin. (1) lit. b) și alin. (2) lit. a), art. 19 din Legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de muncă, de Sindicatul SANITAS Județ Iași reprezentat de Președintele Județean Viorel Tanase și Președintele Filialei Sanitas din unitate Marieana Stan;

3. Salariații, reprezentanți, potrivit prevederilor art. 2 din Legea nr. 54/2003 potrivit sindicatelor, art. 18 alin. (3) din Legea nr. 130/1996, privind contractul colectiv de muncă, republicată, și cu decizia nr. 7/21 ianuarie 2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, de Sindicatul TESA, reprezentat la nivel de unitate de Lider de sindicat Acostăchioae Gabriel;

CAP. 1

Dispoziții generale

ART. 1

(1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon”, se obligă să respecte prevederile acestuia.

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

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

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





- Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași reprezentat prin manager;

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

ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași

ART. 3

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea contractului individual de muncă;

- măsurile de sănătate și securitate în muncă;

- salarizarea și alte drepturi salariale;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

- obligațiile salariaților.

ART. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași, care va transmite cererea către toți semnatarii prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie a Județului Iași.

ART. 6

Suspendarea și/sau închiderea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.





ART. 7

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

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

ART. 8

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 9

(1) Contractul colectiv de muncă la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** de către Sindicatul SANITAS Județ Iași în numele salariaților, părțile contractante convin, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, iar aceștia să își manifeste acordul explicit cu privire la această reține și care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și sindicatele reprezentative din **Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări, la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale SANITAS Județ Iași, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**.

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



(3) Angajatorul și Sindicatul SANITAS Județ Iași semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare constituită la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**.

ART. 12

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

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

ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai Sindicatului SANITAS Județ Iași, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate autoritățile de sănătate publică, Ministerul Sănătății Publice, după caz, în vederea soluționării.

ART. 14

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

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

ART. 15

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

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

ART. 16

(1) **Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** va transmite câte un exemplar al prezentului contract colectiv de muncă fiecărei secții și sector

(2) **Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** este obligat să achiziționeze cel puțin un exemplar al contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

ART. 17

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familiei a Județului Iași.

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

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

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

(5) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** potrivit prevederilor legale.

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

(7) Orice clauză care presupune accordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**.

CAP. 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 18

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivel de ramură sanitară cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară și sunt minime și obligatorii la nivelul **Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**

ART. 19

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vîrstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din



contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al Sindicatului SANITAS Județ Iași.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași din unitatea respectivă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

ART. 20

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului **Spital clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de reprezentantul Sindicatului SANITAS Județ Iași, de Președintele Județean sau a oricare membru al Biroului Executiv al Sindicatului SANITAS Județ Iași pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat la cerere.

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

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

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

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



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

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

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupățiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata conchediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.

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

(12) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

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

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

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

ART. 21

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității cu consultarea scrisă a reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași .

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

ART. 22

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

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

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

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

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

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

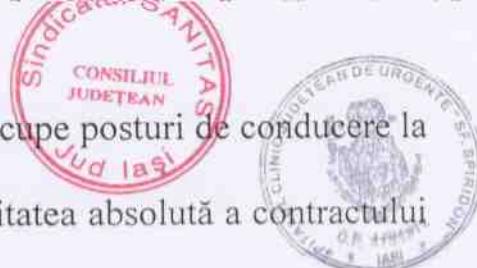
e) 5 zile - pentru personalul necalificat.

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

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

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





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

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

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

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

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

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași .

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

ART. 23

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

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

ART. 24

(1) În Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași , încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul va fi asistat de reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembri de sindicat, la cerere.

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

ART. 25

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

ART. 26

Cetățenii străini și apatizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a Sindicatului SANITAS Județ Iași , semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 27





(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în nici unul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 135 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 28

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 29

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

ART. 30

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

ART. 31

- (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
 - d) la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecție în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;





- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altor persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute 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 încearcă să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altfel decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

ART. 32

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;



d) să exerceze 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 exerceze controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau a Sindicatului SANITAS Județ Iași ,organizației sindicală reprezentativă în 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 normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității

e) să se consulte cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași 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 reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ ,organizația sindicală reprezentativă ,în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași ,organizația sindicală reprezentativă, și cu organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 33



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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 34

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelatив;

f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 35



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



IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 36

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

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

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

ART. 37

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași ,organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași .

ART. 38

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 39

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;





- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătoarești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 40

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

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, pentru lipsa salariatului mai mult de 3 (trei) zile consecutive de la serviciu fără să anunțe șeful ierarhic superior și conducerea unității.

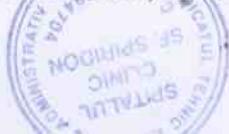
(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 41

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

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o





despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 42

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

(2) Pe durata intreruperii temporare a activității unității din culpa angajatorului, prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

ART. 43

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

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

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

V. ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 45

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vîrstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;

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



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

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

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

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

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

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

ART. 46

(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, încrucișând stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperitive sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

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

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

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

ART. 47

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi închis prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă, potrivit legii.

ART. 48





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. 49

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

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

ART. 50

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 60 alin. (1) lit. h) din Codul muncii, a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.

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

ART. 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata condeiului pentru carantină;

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

d) pe durata condeiului de maternitate;

e) pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;

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

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

h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;

i) pe perioada condeiului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 52



Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
- d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

ART. 53

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

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

ART. 54

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 52 lit. b) și c), precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 45 lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 52 lit. b) salariatul beneficiază de o compensație.



ART. 55

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

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

ART. 56

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

ART. 57

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

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceleiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

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

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

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi conediate, Sindicatului SANITAS Județ Iași este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații conediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de





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

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

ART. 58

Prin concesiune colectivă se înțelege concesiunea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă pentru motive care nu țin de persoana salariatului cu încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, a unui număr de:

- a) cel puțin 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART. 59

(1) În cazul în care se dispune concesiunea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inabilităților fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

ART. 60

Decizia de concesiune se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concesiunea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condițiile art. 64 din Codul muncii.

ART. 61

Decizia de concesiune produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

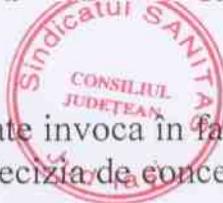
ART. 62

Concesiunea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovitură de nulitate absolută.

ART. 63



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



ART. 64

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

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

ART. 65

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 66

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



b) În situația prevăzută mai sus, **Spitalul Clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** și Autoritatea de Sănătate Publică va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

c) **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** garantează că cei care preiau sau vor prelua cabinetele medicale după semnarea prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să păstreze raporturile de muncă cu salariații pe o perioadă de minimum 5 ani.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal , **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** va consulta reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAP. 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 67

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

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

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă.

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași ;

c) părțile sunt de acord că, în **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 68

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura

aplicarea precauțiunilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

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

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

ART. 69

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.

ART. 70

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare. furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 71

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași , precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 72

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

ART. 73





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

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

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

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

ART. 74

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitatea cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 75

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

ART. 76

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

ART. 77

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care condițiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înființarea acestor comitete și pentru angajatorii la care sunt încadrați mai puțin de 50 de salariați.

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

(4) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

ART. 78



Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

ART. 79

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 80

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 81

(1) Normativele de personal și fișa postului fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, potrivit anexei nr. 7.

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

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

ART. 82

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

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

ART. 83

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

ART. 84

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute în Ordinul ministrului sănătății nr. 721/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariile de bază în conformitate cu prevederile art. 13 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2004, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 125/2005, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 85

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecție se asigură obligatoriu de către angajator, potrivit HG nr. 1048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă, în limita sumelor alocate de la buget și destinate acestor categorii de echipamente.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății Publice și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, se acordă în Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași potrivit prevederilor anexei nr. 5.

ART. 86

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

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

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

(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 87

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

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

ART. 88

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

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

(3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.



ART. 89

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

ART. 90

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și instrucțiunile de protecția muncii.

ART. 91

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(4) La cererea Sindicatului SANITAS Județ Iași, patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 92

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

ART. 93

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

CAP. 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 94

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași ale personalului finanțat de la bugetul de stat și de la fondul unic de asigurări de sănătate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de negocierea bugetului unității sau a rectificării acestuia, respectarea legislației în vigoare.



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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și sumele aferente pentru accordarea tichetelor de masă sau a altor drepturi negociate la nivelul unității(tichete cadou sau de creșă), conform legislației în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricărora altor obligații bănești ale angajatorului.

(5) În **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** -unitate sanitară finanțată integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

ART. 95

Criteriile de încadrare salarială și evaluare a personalului pentru **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** sunt cele stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății Publice și cei ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

ART. 96

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate de administrație și reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturi salariale cuprind:

a) premiul anual, care va fi plătit pentru toți salariații unității odată cu achitarea acestuia pentru personalul finanțat de la bugetul de stat;

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

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

d) salariații care se pensionează pentru limită de vîrstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării;

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

f) primă de vacanță*;

g) primă de stabilitate.



(3) Premierile se stabilesc cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, organizație semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

* Se va acorda odată cu modificarea legislației.

ART. 97

(1) Se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

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

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

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

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

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

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

g) sporuri specifice altor compartimente funcționale din alte ministere sau departamente.*

h) spor lunar de prevenție pentru tot personalul din unitate, în procent de 11% din salariul de bază, potrivit legii;

i) spor de până la 25% din salariul de bază acordat personalului contractual care, prin natura atribuțiilor de serviciu prestează în mod sistematic activități peste durata normală a timpului de lucru sau desfășoară sistematic activități în zilele nelucrătoare și căruia nu i se poate acorda timp liber corespunzător și care nu beneficiază de plata orelor suplimentare.

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

ART. 98

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata orelor suplimentare;

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

*Se va aplica o dată cu adoptarea reglementărilor legale specifice.





(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare ale drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

ART. 99

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

ART. 100

(1) Formele de organizare a muncii în Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași și a angajatorului.

ART. 101

(1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

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

ART. 102

(1) Indexarea salariilor se face potrivit legii.

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

ART. 103

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

(2) În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creațe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

ART. 104

Angajatorul este obligat să țină evidență în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAP. 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 105

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile





sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART. 106

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

ART. 107

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

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

ART. 108

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

ART. 109

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

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași .

ART. 110

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași .

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

ART. 111

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

ART. 112



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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 106 și 108.

ART. 113

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

ART. 114

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

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

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

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

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

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

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

(8) Pentru munca suplimentară necompensată cu ore libere plătite, sporul salarial este de 75 % din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și de 100% din salariul de bază pentru orele următoare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

ART. 115

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 116

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați



încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

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

ART. 117

(1) La nivelul unității, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

(2) Cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, care se predă în termen de 6 zile, unitatea elaborează normativul minimal de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitate.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(3) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator - reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași.

ART. 118

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

ART. 119

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

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

ART. 120

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

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART. 121

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, găzzi,



contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 122

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 4).

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

ART. 123

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași .

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

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

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

ART. 124

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

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

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

ART. 125

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

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

ART. 126

(1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

(3) Durata efectivă a condeiului 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 condeiului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 21 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Condeiile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d) și e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului, cu acordul angajatorului și cu avizul organizației de sindicat reprezentative din unitate, condeiul anual de odihnă poate fi amânat pentru anul următor, parțial sau în totalitate, fără a periclită actul medical, iar intersul instituției primează în acest caz.

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

ART. 127

(1) Condeiul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea condeiului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 128

(1) Pentru perioada condeiului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de condeiu, în condițiile art. 145 din Codul Muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizația de conducere;
- salariul de merit;
- sporul de vechime;
- spor pentru titlul științific de doctor;
- sporul lunar de prevenție;

- spor de până la 25% din salariul de bază acordat personalului contractual care, prin natura atribuțiilor de serviciu prestează în mod sistematic activități





peste durata normală a timpului de lucru sau desfășoară sistematic activități în zilele nelucrătoare și căruia nu i se poate acorda timp liber corespunzător și care nu beneficiază de plata orelor suplimentare.

- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate

- alte sporuri prevăzute în anexele la prezentul contract.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu 7 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau o dată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 129

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

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

ART. 130

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

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de Sindicatului SANITAS Județ Iași se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6 la prezentul contract.

ART. 131

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132

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

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

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





CAP. 6

Protecția socială a salariaților, membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 133

În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , organizație semnatără a prezentului contract colectiv de muncă ,cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, 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. 134

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vîrstă 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 încetare 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 încetare contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregăririi 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. 135

(1) Dacă unitatea își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 134 are obligația să anunțe în scris





despre aceasta Sindicatul SANITAS Județ Iași și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 136

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

ART. 137

(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 Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

(2) La nivelul **Spatialului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, se acordă și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 138

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

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași și Autorității de Sănătate Publică Iași apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași după consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplique sancțiunile prevăzute de lege.

ART. 139

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, Familiei și Egalității de Șanse, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

ART. 140

Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație - reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași .

ART. 141

Angajatorul este obligat să acorde tichetele de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

ART. 142

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

ART. 143

(1) Salariatul efectuează concediu legal acordat pentru îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, iar în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani.

(2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariata 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 activității.

ART. 144

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

ART. 145

Salariatele gravide, beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

ART. 146

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență și hărțuire sexuală la locul de muncă, conform anexei nr. 9.

ART. 147

Personalul contractual din **Spitalul Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** în condițiile plății contribuției de asigurări sociale de sănătate, beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit, numai la recomandarea medicului de specialitate, suportate din bugetul



Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și de la bugetul de stat, după caz, potrivit normelor aprobată prin ordinul ministrului sănătății publice și președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate.

CAP. 7

Formarea profesională

ART. 148

(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 largirea 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.

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

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

ART. 149

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

ART. 150

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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





- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 151

(1) Angajatorul, după consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, are următoarele atribuții:

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

b) reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași ,sindicat semnatari al prezentului contract, vor participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi proprietelor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași .

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași sunt anexe ale Contractului colectiv de muncă de la nivelul Spitalului clinic județean de urgență “Sf. Spiridon” Iași.

ART. 152

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

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

ART. 153





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

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiu de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 154

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași .

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

ART. 155

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

ART. 156

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

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





ART. 157

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași, și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 158

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ART.159

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiu de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

ART. 160

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

ART. 161

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 162

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați, împreună cu organizațiile

profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași ,va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic de ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională, cu scoaterea din producție, la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 163

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași , care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, pot participa la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

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

ART. 164

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

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

ART. 165

Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași participă în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

CAP. 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

ART. 166

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

ART. 167

(1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea



pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametri contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

ART. 168

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Partea patronală se obligă să sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor interne ale unităților sanitare.

ART. 169

(1) Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași și cei ai organizațiilor patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară participă, la ședințele consiliului consultativ și ale comitetului director al unităților sanitare.

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

(3) La cererea expresă a membrilor Sindicatului SANITAS Județ Iași, aceștia pot fi asistați de Președintele Județean sau oricare membru al Biroului Executiv al Sindicatului SANITAS Județ Iași, de reprezentanții Federației SANITAS din România și Confederației C.N.S.L.R. Frăția în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unității vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

(4) Reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași și cei ai patronatelor, semnatari ai contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, participă în toate comisiile implicate în activitatea unitate, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171

(1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatului SANITAS Județ Iași să se adreseze direct membrilor Consiliului Consultativ și Comitetului Director, în ceea ce privește informarea și consultarea cu privire la activitatea unității, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, vor avea dreptul să se adreseze direct membrilor Consiliului Consultativ și Comitetului Director, în ceea ce privește informarea și consultarea cu privire la activitatea unității, în termen de 48 de ore, de la data emiterii hotărârii, reprezentanților Sindicatului SANITAS Județ Iași.



muncă beneficiază de reducere programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat.

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

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul **Spitalului Clinic Spital Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** este asimilată ca și vechime în activitatea managerială în domeniu.

ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și reprezentanții Sindicatului SANITAS Județ Iași pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

ART. 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților, membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași . Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile Sindicatului SANITAS Județ Iași și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu - potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Economiei și Finanțelor și de Ministerul Sănătății Publice.

ART. 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatului SANITAS Județ Iași de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

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

CAP. 9

Dispoziții finale

ART. 176

(1) Prezentului contract colectiv de muncă la nivelul **Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**, s-a încheiat în baza contractului colectiv de muncă la nivelde ramură sanitară, potrivit procedurilor din anexa nr. 1 a acestuia.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul **Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea Regulamentului de Ordine Interioară al unității.



(3) În cazul în care nu se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă, se aplică prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitată sau unic la nivel național.

ART. 177

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia.

ART. 178

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

ART. 179

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatului SANITAS Județ Iași și produce efecte pentru toți salariații unității, potrivit legii.

ART. 180

Salariații membri ai Sindicatului SANITAS Județ Iași au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însenmele organizațiilor sindicale specifice.

ART. 181

Conducerea **Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** este răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul **Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași**.

ART. 182

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 183

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

ART. 184

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivelul **Spitalului Clinic clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași** sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 185

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familie a Județului Iași.

<p>Spitalul clinic judetean de urgenta "Sf. Spiridon" Iasi</p> <p>Manager Ec. Ioan Bârliba</p> <p>Director Medical Conf. dr Camelia Bogdănci</p>	<p>Sindicatul SANITAS Județ Iași</p> <p>Președinte Județean Viorel Tanase</p> <p>Președinte Filiala SANITAS Stan Marieana</p>
<p>Director Financiar- Contabil Ec. Mariana Loghin</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Rusu Sofica</p>
<p>Director resurse umane Ec. Maria Marcoci</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Enache Carmen</p>
<p>Director ingrijiri As. med. pr. Speranța Agapie</p> <p>Consilier Juridic Emanuel Calance</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Bâlcu Irina</p>
	<p>Sindicat TESA Lider de sindicat Acostăchi Oaie Gabriel</p>



ANEXA 1

Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. În termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, Federația SANITAS din România va împuternici în scris Sindicatul SANITAS Județ Iași, potrivit legii, pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași

Prezenta împuternicire va fi transmisă Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași.

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

3. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității vor fi conciliate în prezența reprezentantului Direcției de Muncă, Solidaritate Socială și Familiei a Județului Iași cu participarea împuternicitorilor abilitați ai patronatului și ai sindicatului.

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

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivelul Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași.

1. Comisia monitorizare a prevederilor aplicării Contractului colectiv de muncă la nivelul Spitalului clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași va fi compusă din 5 reprezentanți ai Sindicatului SANITAS Județ Iași și 5 reprezentanți ai angajatorului. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Direcția de Muncă, Solidaritate Socială și Familiei a Județului Iași.

2. Comisia se va întâlni la cererea oricărui 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 patronat.

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



ANEXA 3



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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

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

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

B. Obiectul contractului:

.....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de,

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor în România

F. Atribuțiile postului

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

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/oră noapte/inegal).



b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ... (ore zi/oră noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediu

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariu:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

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

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

a) echipament individual de protecție

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de

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

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

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

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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, în condițiile actelor adiționale.
2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - obligația de a respecta disciplina muncii;
 - obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
 - să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii-național, înregistrat sub nr./..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului/Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

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

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

Angajator,

Salariat,

Reprezentant legal,

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

Angajator,





ANEXA 4

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi

-6 ore/zi

2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imaginistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități

-6 ore/zi

3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică

-7 ore/zi

4. Medicii din Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași ,inclusiv compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică

-7 ore/zi

5. Personalul sanitar cu pregătire superioară din Spitalul clinic județean de urgență "Sf. Spiridon" Iași

-7 ore/zi

6. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale

-7 ore/zi

7. Personalul sanitar mediu și personalul sanitar auxiliar lucrează în hidrotermoterapie

-7 ore/zi

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile:

1/2 l lapte/zi/persoană

2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie:

1/2 l lapte/zi/persoană

3. Stații de sterilizare:

1/2 l apă minerală/zi/persoană

4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție:

1/2 l apă minerală/zi/persoană

5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare :

1/2 l apă minerală/zi/persoană

6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale :

1/2 l apă minerală/zi/persoană

7. Stație de neutralizare deșeuri medicale:

1/2 l apă minerală/zi/persoană

8. Stație de clorinare:



- 1/2 l apă minerală/zi/persoană
 9. Laboratorul de analize fizico-chimice:
 1/2 l apă minerală/zi/persoană
 10. Magazie centrală de materiale:
 1/2 l apă minerală/zi/persoană
 11. Centrală termică:
 1l apă minerală/zi/persoană



ANEXA 5

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
 - b) crematoriul din unități sanitare;
 - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsichiatrie și copii debili mintali;
 - d) spălarea manuală, călcătul manual al confectionilor și echipamentelor, precum și călcătul cu presa;
 - e) șoferii care lucrează pe autovehicule între 2,1 - 4,0 t
 - f) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul sanitar mediu și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB.
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
8. Personalul care execută lucrări de multiplicare cu aparatură (xerox, heliograf etc.) - activitate permanentă.
9. Personalul care lucrează la exploatarea aparaturii telex - activitate permanentă.

CAP. 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.
2. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile
 - b) ergoterapie din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irécuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.



- Sindicatul SANIT
CONSILIUL DE SPRIJIN
JUDEȚEAN DE URGENȚE
C.J. IAȘI
16994701 * 1A51 * 16994701
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
 7. Șoferii care lucrează pe autovehicule între 4,1 - 7 t, microbuze și autoturisme.
 8. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează cu copii în creșe.
 9. Personalul care lucrează pe videocalculatoare, activitate permanentă.
 10. Personalul care execută lucrări de dactilografie și stenodactilografie, care lucrează în birouri cu cel mult 2 mașini de dactilografiat, activitate permanentă.
 11. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
 12. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

CAP. 3

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

CAP. 4

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic.
3. Șoferii care lucrează pe autovehicule de peste 12 t, autobuze și autosalvări din unitățile sanitare.
4. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
5. Personalul care confectionează, prin suflare, aparatura de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
6. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
7. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
8. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsichiatrie.
9. Personalul sanitar care lucrează pe autosanitare pentru asigurarea asistenței medicale de urgență în teren.

CAP. 5





Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul sanitar mediu și auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsichiatrie, copii debili mintal și recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, hemodializă, U.P.U., C.P.U., S.M.U.R.D..

CAP. 6

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar

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

CAP. 7

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomică patologică și de medicină legală.
2. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

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

ANEXA 6

SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

Tranșa de vechime în muncă

Cota din salariul de bază

între 3 ani și 5 ani	5%
de la 5 ani la 10 ani	10%
de la 10 ani la 15 ani	15%
de la 15 ani la 20 de ani	20%
peste 20 de ani	25%



ANEXA 7**FIŞA DE ATRIBUȚII ȘI NORMATIVE DE PERSONAL**

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

Normatiyele de personal sunt cele cuprinse în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1778/2006 privind aprobarea normativelor de personal, cu modificările ulterioare.

Fişa-cadru a postului și normatiyele de personal pot fi modificate cu acordul Sindicatului SANITAS Județ Iași, sindicat semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Atribuțiile concrete privind activitatea salariaților se stabilesc la nivelul fiecărei loc de muncă, potrivit fișei postului, ținând cont de actele normative în vigoare.

ANEXA 8**ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE**

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

MATERIALE IGIENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal

- săpun - 1/lună/persoană
- hârtie igienică - 1/lună/persoană
- perii de unghii - 1/an/persoană

b) substanțe dezinfecțante de uz personal următorului personal

- instalator sanitar
- spălatoreasă
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale
- personalului de la rampa de gunoi
- personalului de curățenie

HĂRȚUIREA SEXUALĂ



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<p>Spitalul clinic judetean de urgenta "Sf. Spiridon" Iași</p> <p>Manager Ec. Ioan Bârliba</p> <p>Director Medical Conf. dr Camelia Bogdănci</p>	<p>Sindicatul SANITAS Județ Iași</p> <p>Președinte Județean Viorel Tanase</p> <p>Președinte Filiala SANITAS Stan Marieana</p>
<p>Director Financiar- Contabil Ec. Mariana Loghin</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Rusu Sofica</p>
<p>Director resurse umane Ec. Maria Marcoci</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Enache Carmen</p>
<p>Director ingrijiri As. med. pr. Speranța Agapie</p>	<p>Vicepreședinte Filiala SANITAS Bâlcu Irina</p>
<p>Consilier Juridic Emanuel Calance</p>	<p>Sindicat TESA Lider de sindicat Acostăchiuie Gabriel</p>

FROM : FEDERATIA TESA

FAX NO. : 0212427849

SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚA
"SFANTUL SPIRIDON"-Iași
INTRARE Nr 93979
IESIRE ZIUA 18 DEC 2008

Dec. 18 2008 10:38AM P1



FEDERATIA NATIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE TEHNIC-ECONOMIC-ADMINISTRATIV DIN UNITĂȚILE SANITARE ȘI BALNEARE DIN ROMÂNIA

Afiliată la CONFEDERATIA NATIONALĂ SINDICALĂ „Cartel ALFA”
Membră a Confederației Europene a Sindicatelor și a
Confederației Sindicale Internaționale



SEDIUL CENTRAL: Str. Irimescu nr. 2, bl. 1, parter, cod 021142, Oficiul poștal nr. 10, Sector 2, București
Tel/Fax: 021-242.52.54, 021/242.52.59; 021-242.78.49; Mobil: 0724/ 568.008; E-mail: federatiatesa@yahoo.com
Website: www.federatiatesa.info, Cod Fiscal: 14455312

Nr. 514/18.12.2008

Către,

Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iași
În atenția liderului de sindicat TESA, dl. Acostăchioie Gabriel

Vă transmitem atașat Sentința Civilă nr. 9/09.03.2006 a Tribunalului București – Secția a V-a Civilă, de reprezentativitate a Federației TESA la nivel de ramură sanitară.

Mentionăm că sindicatul TESA din Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iași este reprezentativ la nivel de unitate ca urmare a afilierei la Federația TESA, în conformitate cu prevederile art. 18 alin (3) din Legea nr. 130/1996 republicată și cu decizia nr. 7 din 21 ianuarie 2008 a Înaltei Curți de Casatie și Justitie: „Prin decizia nr. 7, admitându-se recursul în interesul legii, s-a stabilit că: Organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative daca indeplinesc in mod alternativ, fie condițiile prevazute de art. 17 alin.1 lit.c din legea nr. 130/1996, republicată, privind contractul colectiv de munca, respectiv, să aibă statut legal de organizație sindicală și numarul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin o treime din numarul salariatilor unitatii, fie condiția prevazuta de art.18 alin. 3 teza finală, din lege, în sensul de a fi afiliate la o organizatie sindicala reprezentativa.”



CONSILIUL NAȚIONAL
PREȘEDINTE

Prof. Augustin Chifor

Dosar nr.6933/3/2006

TRIBUNALUL BUCURESTI - SECTIA A V A CIVILA

SENTINTA CIVILA NR.9

Sedinta din Camera de Consiliu de la 9.03.2006

Tribunalul compus din:

PRESEDINTE MIHAELA CIOCEA

GREFIER ELENA PETRICA

Pe rol fiind solutionarea cauzei civile de fata privind pe petentul Federatia Nationala a Sindicatelor Libere Tehnico-Economic Administrativ din Unitatile Sanitare si Balneare din Romania.

La apelul nominal facut in Camera de Consiliu se prezinta petentul, prin reprezentant.

Procedura legal indeplinita.

S-a facut referatul cauzei de grefierul de sedinta, dupa care:

Petentul, prin reprezentant, depune la dosar chitanta ce atesta plata taxei judiciare de timbru in quantum de 9,00 ron.

Nemaifiind alte cereri de formulat, probe de solicitat si nici exceptii de invocat, Tribunalul constata cauza in stare de judecata si acorda cuvantul pe fond.

Petentul, prin reprezentant, solicita admiterea actiunii astfel cum a fost formulata, sa se constate reprezentativitatea la nivel de ramura.

TRIBUNALUL

Prin cererea inregistrata pe rolul Tribunalului Bucuresti Sectia a V a Civila la data de 23.03.2006, petenta Federatia Nationala a Sindicatelor Libere Tehnici-Economic Administrativ din Unitatile Sanitare si Balneare din Romania a solicitat instantei ca prin hotararea ce va pronunta sa dispuna accordarea calitatii de organizatie sindicala reprezentativa la nivel de ramura, in temeiul dispozitiilor art.17 alin 1, lit.b din Legea 130/1996.

In motivarea cererii sale reclamanta a aratat ca are un numar de 19.272 membri de sindicat ceea ce raportat la numarul total al salariatilor din ramura sanatate reprezinta 10,16%, fiind asigurata cerinta legala de a cuprinde peste 7% din numarul salariatilor la nivel de ramura.

In dovedirea cererii sale petenta a depus in copie la dosar urmatoarele inscrisuri: sentinta civila nr.1450/4.05.1990 a Judecatoriei sector 1 de accordare a personalitatii juridice, adeverinta nr.66/22.02.2006 eliberata de presedintele Federatia Nationala a Sindicatelor Libere Tehnico-Economic Administrativ din Unitatile Sanitare si Balneare din Romania privind numarul total al membrilor de sindicat, adresa Ministerului Sanatatii nr.3266/24.01.2008 privind numarul total al salariatilor din sectorul sanitar, dovada independentei patrimoniale, respectiv extrasul de cont.

Analizand temeinicia cererii in raport de actele depuse la dosar si de conditiile legale, Tribunalul constata ca sunt indeplinite conditiile prevazute de art.17 lit.b din Legea 130/1996, in sensul ca petenta are independenta

organizatorica iar organizatiile sindicale ce o compun au un numar cumulat de membri de 10,16% deci este indeplinita conditia legala de a depasi valoarea de 7% din numarul de salariati in ramura respectiva

Astfel, rezulta din adresa emisa de Ministerul Sanatatiilor ca numarul salariatilor din sectorul sanitar este de 189.649 persoane. In vreme ce petenta are un numar de 19.272 membri de sindicat.

Pentru considerentele anterior expuse, tribunalul va admite cererea si va constata indeplinite in persoana petentei a conditiilor de reprezentativitate la nivel de ramura.

PENTRU ACESTE MOTIVE
IN NUMELE LEGII
HOTARASTE:

Admite cererea formulata de petenta Federatia Nationala a Sindicatelor Libere Tehnici-Economic Administrativ din Unitatile Sanitare si Balneare din Romania cu sediul in Bucuresti, str.Irimicului, nr.2, bl.1, parter, sector 2.

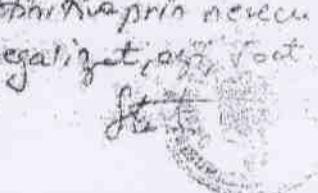
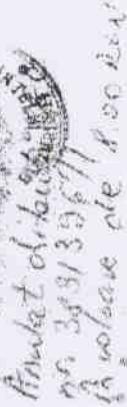
Constată reprezentativitatea petenței la nivelul ramurii sanitare conform art. 17 lit.b din Legea 130/1996.

Cu recurs în 15 zile de la comunicare.

Pronuntata in sedinta publica azi. 09.03.2006.

PRESEDINTE,
Mihaela Ciocea

GREFIER
Elena Petrica



**TRIBUNALUL BUCURESTI
Secția a V-a Civilă**

Prezenta copie fiind etalon, nu este originalul aflat în dosarul acestuia. Falsificarea Nr. 5733/31.06. se legătuzescă de urmă.

Greiffen

Stan Mariana

Debt that is never more irreversible -
Legalized, pg. 104 L 206



FEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE TEHNIC-ECONOMIC-ADMINISTRATIV DIN UNITĂȚILE SANITARE ȘI BALNEARE DIN ROMÂNIA

Afiliată la CONFEDERATIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ „Cartel ALFA”
Membră a Confederației Europene a Sindicatelor și a
Confederației Sindicale Internaționale

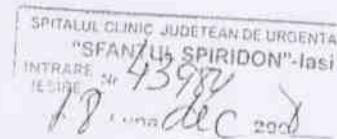


SEDIUL CENTRAL: Str. Irimicului nr. 2, bl. 1, parter, cod 021142, Oficiul poștal nr. 10, Sector 2, București
Tel/Fax: 021-242.52.54, 021-242.78.49; Mobil: 0724/ 568.008; E-mail: federatiatesa@yahoo.com
Website: www.federatiatesa.info, Cod Fiscal: 14455312

Către

Nr.432/30.10.2008

Spitalul Județean de Urg. "Sf. Spiridon" - Iași
În atenția liderului de sindicat, dl. Acostachioae Gabriel

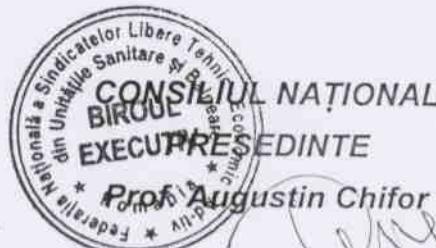


ÎMPUTERNICIRE

CONCILIUL NAȚIONAL al Federației Naționale a Sindicatelor Libere Tehnic-Economic-Administrativ din Unitățile Sanitare și Balneare din România vă împuternicește, pentru a participa la negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sanitată.

Împuternicirea se face în baza Legii nr. 130/1996 republicată în Monitorul Oficial nr. 184/19.05.1998 și a prevederilor Legii sindicatelor nr. 54/2003.

Sindicatul TESA este reprezentativ la nivel de unitate sanitată indiferent de numărul de membrii de sindicat, ca urmare a afilierii la Federația TESA, federație reprezentativă la nivel de ramură sanitată în baza sentinței civile nr. 9/09.03.2006 a Tribunalului București .



R O M A N I A

J U D E C A T O R I A I A S I

P R E S E D I N T E : B U L I G A T A T I M N A

P R O C U R O R : M A X I M C R I S T I N A

G R E F I E R : C R E T U M I L I A N A

S E D I N T A P U B L I C A D I N D A T A D E 11.08.2004

S E N T I N T A C I V I L A N R . 61

La ordine fiind judecarea cauzei civile privind pe potentul Sindicatul TESA - Spitalul Clinic "Sf.Spiridon" Iasi, avand ca obiect "dobândire personalitate juridică".

La apelul nominal făcut în sedință publică se prezintă reprezentantul legal al potentului.

Procedura completă.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, după care:

Reprezentantul potentului depune la dosarul cauzei înscrișuri și precizează că nu mai are alte cereri de formulat.

Nemaifiind cereri de formulat, instanța constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul în dezbatere asupra fondului.

Reprezentantul legal al potentului solicită admiterea acțiuni așa cum a fost formulată.

Reprezentantul Parchetului pune concluzii de admitere a acțiunii formulate de potentul Sindicatul TESA - Spitalul Clinic "Sf. Spiridon" Iasi.

I N S T A N T A

Prin cererea înregistrata la instantă sub nr.139-PJ-11.06.2004
potentul ACOSTAHIUAIIE GABRIEL in calitate de lider al Sindicatului
TESA din cadrul Spitalului Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon" Iasi
a solicitat înscriserea sindicatului in registrul de persoane juridice
de pe lângă Judecătoria Iasi si acordarea personalității juridice.

In dovezirea cererii a depus statutul sindicatului, tabelul
nominal cu salariatii care au constituit sindicatul, procesul

verbal de constituire si tabelul cu membrii din conducerea sindicatului.

Verificand actele depuse si disp. art. 2,6,,15,16 din Lg.54-1991 metanta retine ca in cauză sunt intrunite conditiile impuse de lege si in consecinta in temeiul art. 18 din acelasi act normativ dispune inscrierea in registrul persoanelor juridice de pe langa Judecatoria Iasi si accordarea personalitatii juridice acestuia.

Dupa ramenerea definitiva a hotararii se va face mentionea inregistrarii si pe cele trei exemplare ale statutului si actelor constitutive , cate un exemplar restituindu-se sindicatului in temeiul art. 20 din Lg.54+1991.

PENTRU ACESTE MOTIVE

IN NUMELE LEGII

HOTARASTE:

Admite cererea formulata de petentul ACOSTACHIOIE GABRIEL in calitate de lider al Sindicatului TESA din cadrul Spitalului Clinic Judetean de Urgenta Sf. Spiridon Iasi cu sediul in Iasi, B-dul Independentei nr.1.

Dispune inscrierea sindicatului in registrul de persoane juridice de pe langa Judecatoria Iasi cu urmatorii membri in consiliul de conducere: ACOSTACHIOIE BENONI GABRIEL-presedinte, ACIOBANITA MARIA -vicepresedinte si responsabil mas media, LUPU MIHAI -vicepresedinte, SUCEVANU CRISTIANSA-secretar, VASILEIU LOVINA-casier, SALIOS ADRIANA-responsabil comitet femei, GALUSCA GETA-responsabil CAR, CRISANU GEORGHE responsabil pregatire profesionala, BASCALU IULIAN-membru.

Dispune accordarea personalitatii juridice.

Cu dreptul de comunicare in termen de 15 zile de la comunicare.

Prenuntata in sedinta publica azi 11.08.2004.

Președinte,



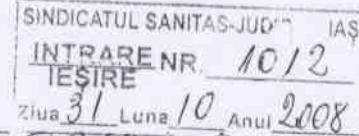
Grefier,



SINDICATUL SANITAS JUDEȚ IAȘI

Afiliat la Federația SANITAS din România, CNSLR-FRĂȚIA și Internaționala Serviciilor Publice

Iași, Str. Vasile Conta nr.2, Polyclinica nr.1, Tel. și fax: 0332.418935 / 0332.418936
e-mail: sanitas_iasi@yahoo.com



CĂTRE
SPITALUL *cl. 140. SE URG., SF. SPIRIDON - IAȘI*
ÎN ATENȚIA DOMNULUI MANAGER *EC. IOAN DIRILICA*

Având în vedere prevederile anexei punctul 1 a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitată pentru perioada 2008-2010, publicat în Monitorul Oficial al României, partea a V-a, nr. 176/20-10-2008, precum și prevederile art. 3 din Legea nr. 130/1996 privind Contractul Colectiv de Muncă, vă rugăm să începe negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unității dumneavoastră.

Menționăm că din partea Sindicatului SANITAS Județ Iași sunt împuñători să participe la negocierea și semnarea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unității dumneavoastră următorii:

- Tanase Viorel - președinte județean;
- ~~MIHAI MARIANA~~ președinte filială;
- ~~ROȘU SOFIA~~ vicepreședinte;
- ~~ENACHE CHERIAN~~ vicepreședinte;
- ~~BĂICU IRINA~~ vicepreședinte.

Președinte filială



BIROUL EXECUTIV AL
SINDICATULUI SANITAS JUDEȚ IAȘI
PREȘEDINTE
VIOREL TANASE

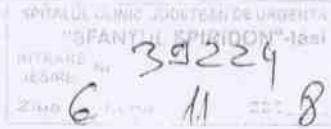
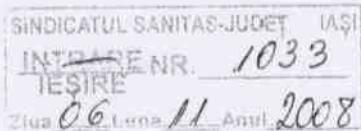




SINDICATUL SANITAS JUDEȚ IAȘI

Afiliat la Federația SANITAS din România, CNSLR-FRĂȚIA și Internaționala Serviciilor Publice

Iași, Str. Vasile Conta nr.2, Polyclinica nr.1, Tel și fax: 0332.418935 / 0332.418936
e-mail: sanitas_iasi@yahoo.com



**CĂTRE,
SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ
„SF. SPIRIDON” IAȘI
ÎN ATENȚIA DOMNULUI MANAGER EC. BÎRLIBA ION**

Întrucât Sindicatul *SANITAS* Județ Iași, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon” Iași și parte semnatară prin Federația *SANITAS* din România a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitară, a depus la unitatea dumneavoastră o sesizare privind existența premiselor declanșării unui conflict de interes, vă rugăm să amânați negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul unității până în momentul soluționării conflictului de interes.

Cu stimă,



**BIROUL EXECUTIV AL
SINDICATULUI SANITAS JUDEȚ IAȘI
PREȘEDINTE FILIALĂ
STAN MAREANA**

PREȘEDINTE: MIHAELA BUTUCĂ
GREFIER: LĂCRĂMIOARA LUCA

ŞEDINȚA PUBLICĂ DIN DATA DE 5.12.2005

SENTINȚA CIVILĂ NR. 58/P.j.

La ordine fiind judecarea cauzei civile privind pe petentul Sindicatul Sanitas Iași, având ca obiect cereri privind sindicalele.

La apelul nominal făcut în ședință publică a răspuns consilier juridic Drîmbă pentru petent care depune delegație la dosar.

Procedura completă, părțile având termen în cunoștință.

S-a expus referatul cauzei de către grefierul de ședință, după care

Nemaifiind probe de formulat și de administrat instanța constată cauza în stare de judecată și acordă cuvântul pe fond.

Consilierul juridic al petentului, având cuvântul, solicită admiterea acțiunii așa cum a fost formulată.

INSTANȚA

Prin cerere înregistrata pe ruloul judecătoriei Iași sub nr. 23188/2005, petentul Viorel Ionescu în numele Sindicatului Sanitas Iași a solicitat să se constituie ca sau în independentă consilat de reprezentativitate pentru negocierile contractului de muncă la nivelul Directiei Generale de Sanatate Publică Iași.

În fapt petentul grăvă că sindicatul Sanitas este înființat încă din 1991, iar ulterior îndeplinește toate condițiile impuse de Legea nr. 54/2003, statutul acestuia și fiind modificat prin hotărâre nr. 6/19.01.2004 pronuntată de Judecătoria Iași. Acest sindicat a desfășurat o activitate continuă și beneficia membrilor săi, împreună cu creșterile membrilor săi.

Sindicatul Sanitas se bucură de independentă organizatorică și patrimonială, având propriul statut și componentă, și nu are un aderat în prezent peste 4570 de membri. Aceste persoane provin din toate unitatile sanitare din subordinea Lăpuș Iași.

Înțeleg că rezultă din datele comunicate de instituție, sanitarul membrilor de sindicat SANITAS reprezintă o比例 de 59,62% din totalul personalului existent.

Sunt depus în urmări inconveniente.

sindicat este de 100 din totalul salaristilor de 460, ceea ce înseamnă 21,73%;

- Centrul Medical "Sf.Petru si Pavel" numarul membrilor de sindicate este de 67 din totalul salaristilor de 104, ceea ce înseamnă 64,42%;

- Directie de Crese numarul membrilor de sindicate este de 155 din totalul salaristilor de 179, ceea ce înseamnă 86,5%;

- Spitalul Orășenesc Tg.Frumos numarul membrilor de sindicat este de 110 din totalul salaristilor de 159, ceea ce înseamnă 69,18%;

- Spitalul Municipal Pașcani numarul membrilor de sindicat este de 208 din totalul salaristilor de 400, ceea ce înseamnă 52%;

- Spitalul de Psihiatrie si pentru masuri de Siguranta Padureni-Grajduri numarul membrilor de sindicat este de 110 din totalul salaristilor de 160, ceea ce înseamnă 69,75%;

- Spitalul Orășenesc Hărlean numarul membrilor de sindicat este de 100 din totalul salaristilor de 139, ceea ce înseamnă 71,94%;

- I.S.P. Iasi numarul membrilor de sindicat este de 25 din totalul salaristilor de 119, ceea ce înseamnă 21%;

- Central de Îngrijire si Asistenta Hărlean numarul membrilor de sindicat este de 180 din totalul salaristilor de 290, ceea ce înseamnă 62,06%;

- D.S.P.J.Iasi numarul membrilor de sindicat este de 56 din totalul salaristilor de 180, ceea ce înseamnă 31,11%.

In concluzie instants retine ca la nivelul D.S.P.J.Iasi exista un numar de 3752 de salaristi, dintre care 4570 sunt membri de sindicat.

Vezand disp. art.17 din Legea 54/2003, instants urmeaza sa constata ca sunt indeplinite conditiile de reprezentativitate pentru negocierea contractului colectiv de munca la nivelul D.G.S.P. Iasi.

PENTRU ACUMULARE MOTIVI
IN NUMAR LA LEGIT
ROTA INSTAL

Admitte cererea formularista de pe banchetul Sindicatului

Sanitas Iasi, cu sediul în Iasi, str. V. Conta, nr. 2 Polyclinic
nr. 1.

În baza art. 17 din Legea 130/1996 constată că
sindicatul potrivit întruneste condițiile de reprezentativitate
pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul
Directiei Generale de Sănătate Publică Iasi.

Cu recurs în 15 zile de la comunicare.

Fronunțata în sedință publică, azi 05.XII.2005.

PRESĂUITE,

B. a.



red.B.a.
dac.B./ex.3
09.03.2006

JUDECĂTORIA IASI
Prezența copie conformă cu
originalul aflat în dosarul acestui
Judecătoriat nr. 23188 149 2005
se legalizează de noi, fiind definitivă
Certificată astăzi 21.06.2006
Groșler,



Arhifat f.f.
seria ISXUC nr. 847218.3



SINDICATUL SANITAS-JUDET IASI
INTRARE NR. 62
TESTIRE
Ziua 13 Luna 02 Anul 2006

Dosar nr. 13/REP/2005

R O M A N I A
TRIBUNALUL JUDICIAR - SECTIA A IIII A CIVILA
SVENTINTA CIVILA Nr. 16

Sedinta publică de la 19.10.2005

Tribunelui compus din:

FRESDINPH

ROSU ELISABETA

GREFIER

CCMAN BOGDANA

- - -

Pe rol soluționarea cauzei civile ce face, având ca obiect reprezentativitate, formulată de petentul FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA.

La apelul nominal făcut în sedință publică a răspuns petentul FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA prin consilier juridic Vasilescu Lucian.

Procedura legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către Grefierul de sedință după care:

Petentul, prin consilier, depune la dosar cerere de recertificare a cererii introductive cu privire la ramură "SANATATE" și solicită completarea cererii principale.

Tribunelul, potrivit art. 132 alin.2 c.p.c.v., permite recertificarea cererii introductive.

Nemaiîndând alte cereri de formulat și probe de administrație, tribunelul constată cauze în stare de judecățe și securitatea pe fond.

Petentul, prin consilier, solicită închiderea admiterii cererii astfel cum a fost formulată.

TRIBUNALUL

Prin cererea înregistrată la data de 05.10.2005, Federatia Sanitas din Romania a solicitat Tribunalului să dispună verificarea reprezentativității la nivel de ramură "SANATATE" în vederea negocierii contractului colectiv de muncă în nivel de ramură.

In motivarea cererii se arată că către petentă de către îndeplinește condițiile art.17 alin.1 lit.b din Legea nr.136/1996, ca potrivit sentinței civile nr. 16/1.1.06.2001 Federatia Sanitas este reprezentativitatea aceasta a expirat la data de 19.10.2005, motiv pentru care se impune acordarea acestei



La dosar s-au depus: decizia civilă nr. 18/A din 24.02.1994 prin care Federatia a confirmat personalitatea juridicala sentinta civilă nr. 47/FED din 28.10.2004, copie de se Statutul Federatiei, extrase de contul al Federatiei, copii ale declaratiilor pe proprie raspundere a presedintilor organizatiilor sindicale judetene componente in numarul membrilor si adresa Ministerului Sanatății privind numărul salariatilor în ramura "Sanatate".

Analizind cererea formulata și probele administrate în suză, tribunalul apreciază că cererea este intemeiată și urmează să admită ca etare pentru următoarele considerante:

In primul rînd, Tribunalul retine că a fost făcută dovezi că Federatia are personalitate juridică, așa cum rezultă din decizia nr. 18 A/24.02.1994 pronuntată de Curtea de Apel București - Secția a III-a Civilă.

De asemenea, Federatia îndeplinește condițiile prevăzute art. 17 alin.1 litere b) din legea nr. 130/1996, respectiv numărul salariatilor afiliați la Federatia SANITAS reprezentă 52,69% din numărul total al salariatilor din ramura "SANATATE", comunicat de Ministerul Sanatății prin adresa nr. 1131/30.09.2005.

Ca astfel, fiind îndeplinite condițiile legii pentru acordarea reprezentativității la nivelul ramurii "Sanatate", în vederea negocierii contractului colectiv de muncă pentru anii 2005 - 2006, Tribunalul va admite cererea.

PENTRU ACELESE MOTIVE
IN NUMELE LEGII

HOTARASTE:

Admite cererea formulată de potențul FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA cu sediul în București, sector 2, str. Vasile Lascăr, nr. 16. Constată că potenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel de ramură, în ramura "SANATATE", în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Cu recurs.

Pronunțată în ședință publică, azi, 18.10.2005.
PRESEDINTE, Grefier,

TRIBUNALUL BUCUREȘTI

Sectia

Buletin

Procurorul

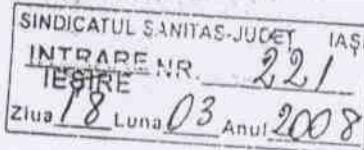
șef

Magistrat

șef

ROMÂNIA
JUDECĂTORIA IAŞI
Str. GR. URECHE nr.3, bl. GH. ȘONȚU
IAŞI
CIVIL

DOSARUL NR. 21598/245/2007



COMUNICARE
MINUTA CIVILĂ
NR. SC. nr 64/pj DIN DATA DE 17 XII 2007

SINDICATUL SANITAS JUDETEAN IAŞI, IAŞI, STR V CONTA, nr. 2, județul IAŞI, vă comunicăm, alăturat, copia
otărârii civile nr. 64/pj, pronunțată la data de 17.III.07 de către JUDECĂTORIA IAŞI CIVIL.

L.S. PREȘEDINTE,



Grefier,



Dosar nr. 21 598/245/2007

R O M Â N I A
J U D E C ă T O R I A I A Ș I , Jude ș u l I A Ș I
C I V I L
S ă d i n ă p u b l ic ă d i n d a t a de 17.12.2007
P R E ș E D ă N T E - CR ă N I C E A N U C R I S T I A N
G R E F I E R - G H E O R G H I ă M A R I A - R O X A N A

M I N I S T E R U L P U B L I C R E P R E Z E N T A T P R I N P R O C U R O R :
G ă M B U ă T ă I O N E L A

S E N T I ă T ă C I V I L ă N R . 6 4 / P J

Pe rol fiind judecarea cauzei civile privind pe petentul **SINDICATUL SANITAS JUDE ș EAN IA ș I**, având ca obiect **modificare statut sindicat**.

La apelul nominal făcut în ședin ă publică a răspuns apărătorul petentului – avocat Hreapcă Elena cu împuternicire avocațială la dosar.

Procedura este completă.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, care referă instan ăi faptul că la dosar a fost atașat dosarul nr. 267/PJ/2003 al Judecătoriei Ia ș i.

Apărătorul petentului înaintează la dosar sentin ă civilă nr. 1214 /1997 pronun ătată în dosarul nr. 941/PJ/1997 al Judecătoriei Ia ș i și sentin ă civilă nr. 59/2005 pronun ătată în dosarul nr. 23188/245/2005 al judecătoriei Ia ș i.

Instan ă, luând act de sentin ătele înaintate la dosar, precum și de dosarele atașate, acordă cuvântul cu privire la fondul cauzei.

Apărătorul petentului, având cuvântul solicită admiterea cererii, arătând faptul că cererea formulată este intemeiată.

Reprezentantul Ministerului public solicită admiterea cererii.

I N S T A N ă T A ,

Deliberând:

Prin cererea înregistrată pe rolul instan ăi sub nr.21598/22.10.2007, petentul **SINDICATUL SANITAS JUDE ș EAN IA ș I** a solicitat instan ăi să încuviin ăzeze înregistrarea în Registrul Persoanelor Juridice a modificărilor intervenite în statut, precum și noua componen ă a Biroului executiv, aprobată în cadrul celei de a V a Conferin ă a Sindicatului SANITAS , aşa cum acestea rezultă din procesul verbal încheiat la 05.10.2007.

În drept au fost invocate prev. art.20 raportat la art.14-19 din Legea nr.54/2003 cu privire la sindicate.

La cerere au fost anexate în original și copii certificate următoarele acte: procesul verbal încheiat la 05.10.2007 la Conferin ă a V a jude ș eană (f.3-11), procesul – verbal încheiat la 05.10.2007 cu privire la validarea mandatelor de vot (f.12), tabel cu membrii de sindicat prezen ăi la Conferin ă (f.13-15), listă cu membrii Biroului executiv și șeful Comisiei de cenzori (f.16-17), noul statut al sindicatului (f.18-39), statutul modificat în Conferin ă jud.din 10.12.2003 (f.9-115).

La cererea instan ăi, în vederea solu ăonării cauzei a fost atașat dosarul nr. 267/PJ/2003.

La termenul din 03.12.2007 petentul a depus la dosar, prin apărător, sentința civilă 135/06.11.1991 a Judecătoriei Iași (f.118) și sentința civilă nr. 6/19.01.2004 a Judecătoriei Iași (f.119).

Verificând înscrisurile depuse prin coroborare cu prevederile art. 14-19, art.20 din Legea nr.54/2003, instanța constată întemeiată cererea de modificare a statutului, astfel cum s-a stabilit în cadrul Conferinței a V-a a Sindicatului SANITAS, la data de 05.10.2007, motiv pentru care va admite cererea și va dispune înregistrarea acestora precum și a componenței noului Birou executiv în Registrul persoanelor juridice al Judecătoriei Iași.

**PENTRU ACESTE MOTIVE
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRÂȘTE:**

Admite cererea formulată de petentul SINDICATUL SANITAS JUDEȚEAN IAȘI, cu sediul în Iași, str. V.Conta, nr.2, prin reprezentant Tănase Viorel.

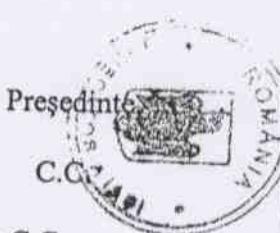
Încuviințează modificările intervenite în statutul Sindicatului, conform procesului verbal al Conferinței a V-a județeană a sindicatului, din data de 05.10.2007 și componența noului Birou executiv, astfel:

- | | | | | |
|------------------------|---|---------------------|---|--------------------|
| 1. Tănase Viorel | - | Președinte | - | CNP 1460306221157; |
| 2. Cozianu Julian | - | Prim-vicepreședinte | - | CNP 1740604221243; |
| 3. Ostaficiuc Marcel | - | Vicepreședinte | - | CNP 1490904221203; |
| 4. Micliuc Alexandrina | - | Vicepreședinte | - | CNP 25004221168; |
| 5. Enachi Grigori | - | Vicepreședinte | - | CNP 1500603221165; |
| 6. Stan Marieana | - | Vicepreședinte | - | CNP 2550328221217; |
| 7. Dimitriu Codrina | - | Vicepreședinte | - | CNP 2700328221235. |

Dispune înregistrarea în Registrul persoanelor juridice din cadrul Judecătoriei Iași a modificărilor statutului, aprobate în cadrul Conferinței a V-a județeană a sindicatului, din data de 05.10.2007 și a noului Birou executiv.

Cu drept de recurs în 15 zile de la comunicare.

Pronunțată în ședință publică azi, 17.12.2007.



Red. Pr.C.C.
3 ex./15.02.2008



înalt f.nr.15XUC9715063
cuantum de 4RON



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA IASI, Județul IASI
CIVIL
Sedintă din Camera de Consiliu din 04 Iulie 2008
PREȘEDINTE – CRĂINICIANU CRISTIAN
GREFIER - IOANA MAFTEI

ÎNCHIEIRE

Luând spre examinare cererea de îndreptare a erorii materiale strecurate în dispozitivul sentinței nr. 64/PJ/17.12.2007 pronunțată în dosarul nr. 21598/245/2007 al Judecătoriei Iași.

Fără citare părți.

S-a expus referatul cauzei de către grefierul de sedință, după care

INSTANȚA

Luând spre examinare cererea de îndreptare a erorii materiale strecurate în sentința nr. 64/PJ/17.12.2007 pronunțată în dosarul nr. 21598/245/2007, analizând actele și lucrările cauzei, văzând și disp. art. 281 C.p.c., constatănd că în sentinței civile sus-menționate s-a strecurat o eroare de tehnoredactare în sensul că, în dispozitivul sentinței figurează ca reprezentant al Sindicatului Sanitas Județean Iași și ca membru al Biroului Executiv, respectiv în calitate de președinte, numitul Tănase Viorel, în timp ce din actele dosarului rezultă că numele acestuia este Tanase Viorel.

DISPUNE

Îndreptarea erorii materiale strecute în sentința nr. 64/PJ/17.12.2007 pronunțată în dosarul nr. 21598/245/2007 al Judecătoriei Iași.

În consecință se va adăuga în mod corect în cuprinsul sentinței mai sus menționate, numele reprezentantului Sindicatului Sanitas Județean Iași – Tanase Viorel.

- Pronunțată în sedința publică, azi, 04 Iulie 2008.

JUDECĂTORIA IASI	
Prezența copie conformă cu originalul existat în dosarul acestelui Judecătoriei nr. 21598/245/2007	
se legalizează de noi, fiind definitivă	
Certificat la data: 22.09.2008	
Grefier, Grefier	



Președinte,
nr 1320804 în
mantun de 4 lire



FEDERATIA SANITAS DIN ROMÂNIA

CONSILIUL NAȚIONAL

Afiliată la Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România-FRĂȚIA
și Internaționala Serviciilor Publice



Str. Vasile Lascăr nr. 16, Sector 2, 020501 – București, ROMÂNIA
Telefon: 021-313.09.50; 021-313.87.75; 021-315.83.24; Fax: 021-315.80.65
Website: www.federatiasanitas.ro; E-mail: federatiasanitas@adslexpress.ro

SINDICATUL SANITAS-JUDET IAȘI
INTRARE NR. 1015
TESTIRE
Ziua 31 Luna 10 Anul 2008

FEDERATIA SANITAS-DOMINA
SECRETAR
INTRARE NR. 1328
TESTIRE
Ziua 10 Luna 10 Anul 2008

ÎMPUTERNICIRE

Federatia SANITAS din România, organizație sindicală reprezentativă la nivel de ramură sănătate potrivit Sentinței Civile nr.16/18.10.2008 a Tribunalului București – secția a III-a civilă, membră a C.N.S.L.R. – Frăția, în conformitate cu prevederile art. 17 alin. (1) litera b) și litera c) și ale art.18 alin. (3) din Legea nr.130/1996 republicată, împuternicește

SINDICATUL JUDEȚEAN SANITAS IAȘI

să negocieze în baza Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură sanitată înregistrat la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu nr. 556/10/29.09.2008 și publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 16/20.10.2008, Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, în următoarele unități sanitare:

- SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ „SF. SPIRIDON” IAȘI
- SPITALUL CLINIC „DR. C.I. PARHON” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE URGENȚE „PROF. DR. NICOLAE OBLU” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE URGENȚE PENTRU COPII „SF. MARIA” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE BOLI INFECȚIOASE „SF. PARASCHEVA” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE URGENȚĂ „SF. IOAN” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE PNEUMOFTIZIOLOGIE IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE RECUPERARE IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE „CUZA VODĂ” IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE OBSTETRICĂ-GINECOLOGIE „ELENA DOAMNA” IAȘI
- SPITALUL ORĂȘENESC HÂRLĂU



- SPITALUL ORĂȘENESC TG. FRUMOS
- SPITALUL MUNICIPAL PAȘCANI
- CENTRUL DE TRANSFUZII IAȘI
- INSTITUTUL DE SĂNĂTATE PUBLICĂ IAȘI
- SPITALUL DE PSIHIATRIE ȘI PENTRU MĂSURI DE SIGURANȚĂ PĂDURENI- GRAJDURI
- SPITALUL CĂI FERATE IAȘI
- CENTRUL MEDICAL NICOLINA IAȘI
- SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE SOCOLA
- AUTORITATEA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ IAȘI
- CENTRUL MEDICO-SOCIAL RĂDUCĂNEȚI
- CABINETELE MEDICALE INDIVIDUALE – MEDICINA DE FAMILIE
- CABINETE MEDICALE GRĂDINIȚE IAȘI
- CABINETE MEDICALE ȘCOLARE IAȘI
- INSTITUTUL DE BOLI CARDIOVASCULARE „PROF. DR. GHEORGESCU” IAȘI
- INSTITUTUL DE GASTROENTEROLOGIE ȘI HEPATOLOGIE IAȘI
- ASISTENȚĂ MEDICALĂ COMUNITARĂ IAȘI
- CENTRUL MEDICO-SOCIAL PODUL ILIOAIE
- DIRECȚIA CREȘE IAȘI

P R E S E D I N T E

Marius Petcu



DECIZIE nr. 7 din 21 ianuarie 2008 pentru examinarea recursului în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în legătură cu interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 17 alin. (1) lit. c) și ale art. 18 alin. (3) teza finală din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, referitor la condițiile necesare pentru dobândirea reprezentativității de către organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate

Dosar nr. 64/2007

Sub președinția domnului profesor univ. dr. Nicolae Popa, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție,

Secțiile Unite ale Înaltei Curți de Casație și Justiție, în conformitate cu dispozițiile art. 25 lit. a) din Legea nr. **304/2004** privind organizarea judiciară, republicată, s-au întrunit pentru a examina recursul în interesul legii, declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, în legătură cu interpretarea și aplicarea dispozițiilor art. 17 alin. (1) lit. c) și ale art. 18 alin. (3) teza finală din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată, referitor la condițiile necesare pentru dobândirea reprezentativității de către organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate.

Secțiile Unite au fost constituite cu respectarea dispozițiilor art. 34 din Legea nr. **304/2004**, republicată, fiind prezenți 88 de judecători din totalul de 114 aflați în funcție.

Procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a fost reprezentat de procurorul Antoaneta Florea.

Reprezentanta procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție a susținut recursul în interesul legii, solicitând admiterea acestuia și pronunțarea unei decizii în sensul că organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ fie condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996**, republicată, respectiv să aibă statut legal de organizație sindicală și numărul de membri să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității, fie condiția prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din același act normativ, în sensul de a fi afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

SECȚIILE UNITE,

deliberând asupra recursului în interesul legii, constată următoarele:

Instanțele judecătoarești nu au un punct de vedere unitar în legătură cu aplicarea art. 17 alin. (1) lit. c) și a art. 18 alin. (3) teza finală din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată, referitor la condițiile necesare pentru dobândirea reprezentativității de către organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate.

Astfel, unele instanțe au considerat că organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate sunt reprezentative numai atunci când îintrunesc cumulativ condițiile stabilite de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996** și de art. 18 alin. (3) din aceeași lege.

În motivarea acestui punct de vedere s-a arătat că, în raport cu dispozițiile textelor de lege menționate, se cere ca organizațiile sindicale constituite la nivel de unitate să aibă un statut legal de organizații sindicale, numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității și să fie afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

S-a relevat că această soluție este impusă de interpretarea literală a dispozițiilor art. 18 alin. (3) din Legea nr. **130/1996**, republicată, deoarece sintagma "precum și", conținută în acest text, stabilește un raport copulativ, indicând în frază o enumerare, iar nu o alternanță.

Alte instanțe, dimpotrivă, au apreciat că fiind necesară și suficientă pentru dobândirea reprezentativității unei organizații sindicale constituite la nivel de unitate îndeplinirea fie a condițiilor prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996**, republicată, fie a celor cuprinse în art. 18 alin. (3) din același act normativ.

Acete din urmă instanțe au interpretat și aplicat corect dispozițiile legii.

Potrivit art. 236 alin. 1 din Codul muncii, art. 1 alin. (1) și art. 14 din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată, contractul de muncă se încheie între angajator sau organizația patronală, pe de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege.

Pe de altă parte, prin art. 17 alin. (1) din Legea nr. **130/1996**, republicată, la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate salariații sunt reprezentați de către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative.

Prin urmare, în raport de aceste prevederi, pentru ca o organizație sindicală să fie reprezentativă la nivelul unității, potrivit art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996**, republicată, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să aibă statut legal de organizație sindicală; iar
- numărul membrilor săi să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților.

În urma modificărilor aduse prin Legea nr. **143/1997**, la art. 18 din Legea nr. **130/1996** a fost introdus un nou alineat, respectiv alin. (3), în care se prevede că "organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c), precum și dacă sunt afiliate la o organizație sindicală reprezentativă".

Analiza rațională logico-gramaticală și sistematică a textului impune concluzia că sintagma "precum și" nu poate avea decât înțelesul de condiție alternativă și nicidem de îndeplinire a unei condiții cumulative cu primele două, prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din lege.

Or, este de observat că, în cazul în care o organizație sindicală din unitate își susține reprezentativitatea prin afilierea la o organizație sindicală reprezentativă, rezultă per a contrario că aceasta nu îndeplinește una din cele două condiții necesare prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din lege, în sensul că "numărul membrilor sindicatului reprezintă cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității", condiție necesară spre a obține reprezentativitatea prin hotărâre judecătorească.

De altfel, dacă legiuitorul ar fi dorit ca această ultimă condiție să fie îndeplinită cumulativ cu primele două nu ar fi inclus în text conjuncția "precum și", ci ar fi folosit doar conjuncția copulativă "și".

Pe de altă parte, în cazul în care s-ar considera că această ultimă condiție trebuie îndeplinită cumulativ cu primele două, s-ar ajunge la situația în care o organizație sindicală, chiar dacă ar cuprinde în rândurile ei toți salariații acelei unități sau majoritatea lor, să nu fie totuși reprezentativă la nivelul acelei unități dacă nu este și afiliată la o federație sau confederație reprezentativă, ceea ce ar fi inadmisibil.

Este adevărat că pentru dobândirea reprezentativității organizațiile sindicale trebuie să respecte prevederile legale, dar această condiție nu poate fi interpretată decât fie în sensul de a avea statut legal de organizație sindicală și numărul membrilor acesteia să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților din unitate, cu constatarea îndeplinirii acestor condiții prin hotărâre judecătorească, fie în sensul de a fi afiliată la o organizație sindicală reprezentativă.

De altfel, legiuitorul nu putea recurge la soluția acordării reprezentativității sindicatului constituit la nivel de unitate când acesta este afiliat la o organizație sindicală reprezentativă, chiar dacă nu întrunește numărul de salariați stabilit de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996**, decât pentru a se asigura participarea unui interlocutor valabil la negocierile colective cu angajatorul.

Soluția legislativă adoptată în acest sens decurge din instituirea transferului de reprezentativitate, statuată prin art. 18 alin. (1) și (2) din Legea nr. **130/1996**, republicată, în sensul că salariații pot fi reprezentați la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sau la nivelul grupurilor de unități și de organizații sindicale de tip federativ, care nu îndeplinesc criteriile de reprezentativitate la nivel național, iar organizațiile sindicale reprezentative la nivelul ramurilor de activitate sunt reprezentative și la nivelul grupurilor de unități în care au organizații sindicale proprii.

Așa fiind, organizațiile sindicale constituie la nivel de unitate devin reprezentative și pot participa la negocierea contractului colectiv de muncă atât în cazul în care îndeplinesc condițiile de reprezentativitate expres prevăzute de lege [art. 17 alin. (1) lit. c)], cât și în situația în care sunt doar afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

De altfel, această soluție a fost adoptată și de Curtea Constituțională a României, care, în jurisprudența sa în materie (Decizia nr. 68/2000), a statuat că "legiuitorul a prevăzut posibilitatea ca sindicalele din unități să dobândească reprezentativitatea și prin afilierea la o organizație sindicală reprezentativă".

În consecință, în temeiul dispozițiilor art. 25 lit. a) din Legea nr. **304/2004** privind organizarea judiciară, republicată, precum și ale art. 329 alin. 2 și 3 din Codul de procedură civilă, urmează a se admite recursul în interesul legii și a se stabili că organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ fie condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996**, republicată, fie condiția prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din lege, în sensul de a fi afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

PENTRU ACESTE MOTIVE
În numele legii
DECID:

Admit recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și stabilesc că:

Organizațiile sindicale din unitate sunt reprezentative dacă îndeplinesc în mod alternativ fie condițiile prevăzute de art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. **130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată, respectiv să aibă statut legal de organizație sindicală și numărul de membri ai sindicatului să reprezinte cel puțin 1/3 din numărul salariaților unității, fie condiția prevăzută de art. 18 alin. (3) teza finală din lege, în sensul de a fi afiliate la o organizație sindicală reprezentativă.

Obligatorie, potrivit art. 329 alin. 3 din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică, astăzi, 21 ianuarie 2008.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE,
prof. univ. dr. **NICOLAE POPA**
Prim-magistrat-asistent,
Victoria Maftei

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 691 din data de 10 octombrie 2008