



Contract colectiv de muncă
la nivelul Centrului Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii „Dr.Nicolae Robănescu”

în temeiul Legii nr. 62/2011 republicată, între:

1. Centrul Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr. Nicolae Robănescu” (C.N.C.N.C. Dr.Nicolae Robănescu) în calitate de angajator;
2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011 de: **Inspectia Muncii**
 Reprezentanții salariaților din cadrul CNCNRC Dr.Nicolae Robănescu,
 Reprezentantul Federației SANITAS.
 a intervenit următorul contract colectiv de muncă:

Inspecteratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACTADITIONAL

CAP. 1 Dispoziții generale

ART. 1

Nr.73..... / 01.04.2022

- (1)Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2)La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3)Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4)În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: unitatea sanitară - reprezentată prin manager;
- (5)În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează Centrul National Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr.Nicolae Robănescu” subordonat Ministerului Sănătății
- (6)Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în unitatea sanitară și compartimentele conexe ale acesteia, inclusiv secțiile exterioare, pentru toți salariații.

ART. 3

- (1)Prezentul contract constituie izvor de drept pentru părțile semnatare.
- (2)Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
 - a)încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b)măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c)timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d)alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca și acordarea de facilități acestora;
 - e)formarea și perfecționarea profesională;
 - f)drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă
 - g)obligațiile salariaților;
 - h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale;
- (3)Contractele colective de munca nu pot să conțină clauze la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil încheiat la nivel superior.

ART. 4



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă 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 comunicate reciproc de părți.

(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.

(6) Cu acordul părților, după expirarea acestuia, contractul colectiv de muncă se prelungeste cu cel mult 12 luni.

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleși efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

ART. 6

Suspendarea și/sau închetarea 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 unui mediator/ 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) Prezentul contract colectiv de muncă, precum și contractele individuale de munca nu pot prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior de sector sau național.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora altor comunicări, în locuri vizibile 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 de mediere a conflictelor de muncă la nivel de unitate.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 1.

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților sau sindicatele 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 de mediere a conflictelor de muncă.

ART. 12

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 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 mediere a conflictelor de muncă nu împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata începează prin nelucrare.

ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale, 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 ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate Direcția de Sănătate Publică, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

ART. 14



(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în alte prevederi contractuale sau normative 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 ca, în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 de luni de la data înregistrării la ITM, putând fi prelungit ulterior cu maxim 12 luni.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegotierea 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 superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

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

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

CAP. 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul reprezentanților salariaților/organizațiilor sindicale reprezentative și se vor respecta în unitate cu respectarea legilor în vigoare.

ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități 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, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului semnatar al contractului la nivel de unitate.

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale sunt cele aplicabile prin legislația în vigoare.

(4) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin același rezultate, se aplică prevederile legale în vigoare.



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel. 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RIR SIMTEX
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(5) Ocuparea unui post în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

ART. 19

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

(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.

(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 actualizat 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 consumămantului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sanatate în condițiile legii.

(8) 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 înscrive în contract sau să le modifice.

(9) 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 ocupărilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariatului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz.
- o) regulamentul intern aplicabil.

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

(11) Orice modificare a uneia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi



încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.

(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, contractul individual de muncă va avea o clauza de confidențialitate pentru salariat.

(13) Prin clauza de confidențialitate, părțile convin că pe toată durata contractului individual de muncă și după închiderea acestuia să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentul intern, contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

(15) 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.

(16) 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.

(17) 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, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

ART. 20

(1) Încadrarea salariaților în unitate se face prin concurs, examen, transfer, detașare sau prin alte proceduri conform prevederilor legale, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu solicitarea șefului ierarhic superior și cu aprobarea Comitetului Director.

(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.

(4) O persoană poate fi angajată în muncă numai pe baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(5) Nerespectarea prevederilor de mai sus atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(6) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului de muncă fără certificat medical sunt stabilite de legi speciale.

(7) Certificatul medical este obligatoriu în următoarele situații:

- La reînceperea activității după o pauză mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă având expunere factori nocivi profesionali;
- La reînceperea activității după o pauză mai mare de 1 an - în cazul detașării sau trecerii într-un alt loc de muncă dacă se schimbă condițiile de muncă;
- Periodic, în cazul celor care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății

ART. 21

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă angajatorul poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. 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.



unitatea aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

ART. 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

ART. 23

(1) Încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 24

Angajarea cu contract individual de muncă pentru toate tipurile de activități se face prin concurs, examen, transfer, detașare sau prin alte proceduri, conform prevederilor legale după caz.

ART. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă.

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fără acordul scris al reprezentanților salariaților/ organizației sindicale.

(2) În cazul absenței acordului scris al reprezentanților salariaților/ organizației sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuitatea 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. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență al salariaților.

(5) Registrul General de Evidență al Salariaților se va înregistra la autoritatea competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului.

(6) Registrul General de Evidență a Salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare a salariaților, data angajării, funcția/ocupația, tipul contractului individual de muncă, vechimea în muncă, salariul, sporurile și cantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare, perioada detașării, și data încetării contactului individual de muncă.

(7) Registrul general de evidență al salariaților se păstrează la sediul angajatorului urmând să fie pus la dispoziția inspectoratului de muncă sau oricărei autorități care îl solicită în condițiile legii.



(8) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariatul, vechimea în muncă, în meserie, în specialitate.

(9) În cazul începerii activității angajatorului, registrul general de evidență al salariatilor se depune la Inspectoratul Teritorial de Muncă pe raza teritoriului unității.

ART. 26

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă .

ART. 27

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea legislației în vigoare.

(3) Contractul colectiv de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă, anexa nr.2.

II. Executarea contractului individual de muncă.

ART. 28

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

ART. 29

Salariati 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 salariatelor prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovitură de nulitate.

ART. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă.
- (2) Concediul suplimentar se acordă la cerere, în conformitate cu anexa nr. 5 și cu avizul reprezentanților sindicatului semnatăr al prezentului contract.
- d) la egalitate de şanse 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 protecția 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 niciunei încercări de subordonare din partea altrei persoane decât cea a șefului direct sau ierarhic superior;
- 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 pregăririi profesionale sau sarcinilor profesiei sale;

MINISTERUL
CENTRUL NAȚIONAL
CLINIC DE RECUPERARE
NEUROPSIHMOTORIE
COPII "DR. NICOLAE
ROBĂNESCU"
BUCURESTI
ROMANIA



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 din partea reprezentanților salariaților/ reprezentant al sindicatului al cărui membru/ de către un consultant extern specializat în legislația muncii în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistență din partea reprezentanților salariaților/ reprezentant al sindicatului al cărui membru în toate situațiile în care îi este pericolită locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;

v) să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.

w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la o faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrații, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

x) alte drepturi prevăzute de lege.

(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 contractele colective de muncă aplicabile, 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 nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât reglementările de plată legală din cadrul unității respective;

l) să respecte legislația privind protecția datelor cu caracter personal al pacienților;

m) să respecte regulamentele instituției și fișa de post

n) alte obligații prevăzute de lege.

ART. 31

(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 exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplique sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și reglementului intern.

f) să exerce controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea



- 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 finanțieră a unității;
- e)să se consulte cu reprezentanții sindicatelor semnatare ale prezentului contract 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 semnatare a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k)să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l)să se consulte cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m)să se consulte reprezentanții salariaților/organizația sindicală în ceea ce privește modalitatea de satisfacere a necesității perfecționării personalului.
- n)să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizaților sindicale din unitate;
- o)să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 32

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a)durata contractului;
- b)locul muncii;
- c)felul muncii;
- d)condițiile de muncă;
- e)salarialul;
- f)timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 33

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
 - a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții salariaților/organizația sindicală în legătură cu detașarea 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 sau nu, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul reprezentanților salariaților /organizației sindicale 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 în conformitate cu dispozițiile legale și în limitele prevăzute de lege;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile correlative;
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților salariatilor/ organizației sindicale.



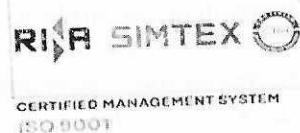
unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 46 000 68
www.recuperazecopii.ro email: cnmrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(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. 34

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 35

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept sau prin acordul părților ori 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 niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 36

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților/ organizației sindicale, 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 în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților/ organizației sindicale.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților salariaților/organizației sindicale.

ART. 38

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

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

c) carantină;

d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autoritați executive, legislative ori judecătorești, 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) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă începează de drept.

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu acordul Comitetului Director.

ART. 39

(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,

în vîrstă de 18 ani.



- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în număr de 3 zile lucrătoare. Limita maximă la nivel de unitate este un număr de peste 3 absențe nemotivate consecutive sau 5 absențe nemotivate într-o lună calendaristică. Aceasta poate atrage desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(3) Salariații au dreptul la concedii fără plată astfel:

- până la 90 de zile lucrătoare anual, pentru studiu (susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs de zi, serial sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs de zi, serial sau fără frecvență; susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenului de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat)
- până la 2 ani pentru alte situații cu acordul Comitetului Director

ART. 40

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

- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecata pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- b) în cazul intreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazul prevăzut la alin.(1) lit.a) 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 numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Posturile vacante astfel pot fi scoase la concurs cu acordul Comitetului Director.

ART. 41

(1) Pe durata reducerii și/sau a intreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii și/sau intreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

ART. 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 24 luni cu acordul Comitetului Director.

ART. 43

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RISA SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

a)de drept;

b)ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c)ca urmare a voînței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

ART. 45

Contractul individual de muncă începează de drept:

a)la data decesului salariatului precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoarești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică.

c)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiu minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vîrstă standard și a stagiu minim de cotizare pentru pensionare, la vîrstă de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vîrstă cu reducerea vîrstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacitatei de muncă în cazul invalidității de gradul I sau

d)ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătoarească 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 vîrstă 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, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice 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 reprezentă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

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

(3)Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților salariaților/ reprezentanților organizației sindicale, angajatorul nu



(4) În cazul în care reprezentanții salariaților/organizațiile sindicale 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, vîrstă, 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) Constraința și condiționarea reprezentanților salariaților/ 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 pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

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

ART. 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al reprezentanților salariaților/ sindicatului semnat la prezentul contract.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, săvârșite de către salariat.

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 concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru asecuiri intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fară 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 sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

ART. 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea reprezentanților salariaților/ organizației sindicale în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetitive 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



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minică, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cmnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

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

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

ART. 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), 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, corespondator pregătirii profesionale sau, după caz, capacitatei 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.

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

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

ART. 56

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

ART. 57

(1) Salariajii concediați pentru motive ce nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplacabil.

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

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții salariaților/organizației sindicale, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul lor.

(4) Înainte de disponerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților salariaților/organizației sindicale planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților/organizației sindicale, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi menținut organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(6) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, reprezentanților salariaților/sindicatului este obligat să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(7) 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 se-a dispus concedierea, salariajii concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fară examen sau concurs ori perioadă de probă.



(8) 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 concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 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 concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 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 concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

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

ART. 61

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovitură de nulitate absolută.

ART. 62

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

ART. 63

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

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

ART. 64

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

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. 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 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile lucrătoare 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.



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel. 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: comnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

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

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

(8) Contractul individual de muncă începează la data expirării termenului de preaviz (prevăzut la alin. 4) sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

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

ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minim 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

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

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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal unitatea va consulta reprezentanții salariaților/organizația sindicală, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAP. 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 66

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

(4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exoneră de răspundere în acest domeniu.

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

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, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă. Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

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

- măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
- măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract de la nivelul respectiv;
- părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, 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.



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 produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

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 proiecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seamă 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 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.

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 salariaților/ sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 72

Angajatorul are obligația să asigure toții salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

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 reprezentanții salariaților/ sindicatul.

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

ART. 74

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate 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.



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 4600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(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

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

(3) 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. 77

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. 78

Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 79

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

ART. 80

(1) 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.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevazută de OMS se stabilește de comun acord între angajator și reprezentanții salariaților/sindicatul, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limita maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limita maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(4) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 81

(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 calamitați sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ART. 82

(1) 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 expertiză vor fi suportate de angajator.

ART. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, în limita prevederilor din Regulamentul-



Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă, având la bază buletinetele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

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

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr.3.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(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.4.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții unității și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr.5.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție, prevăzută de anexa nr.3, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție, prevăzute în anexa nr.4.

ART. 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

(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.

ART. 86

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacitații de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de 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 același natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 87

(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, cu respectare prevederilor legale aplicabile.

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

ART. 88

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

ART. 89

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. 90





unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul National Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 4600232 Fax: 021 46 000 08
www.recuperarecopii.ro email: cnmrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(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 corespunzătoare 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 angajaților sau a pacienților.
- (3) La cererea reprezentanților salariaților/ sindicatului unitatea va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.
- (4) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91

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

ART. 92

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. În aceste cazuri se va proceda la consultarea reprezentanților salariaților/ sindicatului.

CAP. 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 93

- (1) Salarizarea și acordarea celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt prevăzute în bugetul unității sau a rectificării bugetului, cu respectarea legislației în vigoare.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale inclusiv sporuri și drepturile de hrană, conform legislației în vigoare.

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

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

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților, privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 94

(1) Evaluarea performanțelor profesionale se face în conformitate cu legislația în vigoare pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților.

ART. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal nu vor fi negociate, ele fiind prevăzute în limita prevederilor legale cu această destinație și a bugetului alocat de către Ordonatorul de credite.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Unitatea poate acorda stimulente, premii conform prevederilor legale.

ART. 96

(1) Cuantumul sporurilor sunt cele prevăzute de legislația în vigoare și sunt cele prevăzute în anexa nr.6 la



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

ART. 97

Alte drepturi de personal:

- a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilité potrivit legii;
- c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- d) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților salariaților/organizației sindicale.

ART. 98

Premiile individuale sunt prevăzute de legislația în vigoare se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu acastă destinație, în condițiile legii, cu consultarea reprezentanților salariaților/ sindicatului.

ART. 99

Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplique fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii.

ART. 100

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

ART. 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate. 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-partea.

ART. 102

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 absolutive și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAP. 5**Timpul de muncă și timpul de odihnă**

ART. 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

ART. 104

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 6/7/8 ore pe zi și de 30/35/40 de ore pe săptămână.

ART. 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânnii este, de regulă, uniformă, de 6/7/ 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, angajatul poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 30/35/40 de ore pe săptămână, cu aprobarea angajatorului.

ART. 106

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



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF. 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cncrc@yahoocom

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(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 4 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 concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului semnatari al prezentului contract, potrivit legii.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

(6) În cuantificarea activității salariaților este aplicabil principiul „timpul lucrat este timp pontat” pentru toate orele ce depășesc programul normal de lucru.

ART. 107

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

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sămbătă, duminică și sărbători legale li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(3) Suspensarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris, cu consultarea reprezentanților salariaților/ organizației sindicale și cu acordul salariatului.

(4) Munca prestată de personalul unitatii, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celealte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției indeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea quantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sămbătă și duminică, cumulate.

ART. 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin reglementul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților salariaților/ organizației sindicale.

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

ART. 109

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

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuze în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie întocmit cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

ART. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în reglementul 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 exista numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.

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

ART. 111

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul



(2) Sediile de lucru și alte activități asimilate acestora se vor desfășura de regula în timpul programului normal de lucru.

ART. 112

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferent unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fară 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 seful ierarhic superior 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) Numărul maxim de ore 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, cu respectarea legislației în vigoare.

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

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

ART. 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 114

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amâname 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 alții salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în funcție de pregatirea profesională a salariatului.

ART. 115

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților salariaților/sindicatului.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitățile sanitare.

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

ART. 116

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă cu prelungirea programului de munca corespunzator.

ART. 117

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

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

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

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie - ziua copilului;
- 1 prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

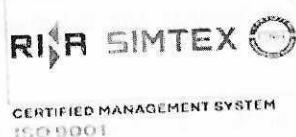
MINISTERUL SANATATII
CENTRUL NAȚIONAL CLINIC DE RECUPERARE
NEUROPSIHO-MOTORIE COPII "DR. NICOLAE
ROBĂNESCU"
ROMANIA



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel. 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cmnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
 - i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
 - j) prima și a doua zi de Crăciun;
 - k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- (2) Angajatorul acorda zi libere în data de :
- 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății
 - 5 octombrie - Ziua de înființare a Centrului National Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr. Nicolae Robănescu”
- (3) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele prevăzute la alin.2 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

ART. 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, 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 sămbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea funcționării instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală și de ingrijire, după caz.

ART. 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 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. 121

(1) Regulamentul intern se elaborează de către angajator, cu consultarea reprezentanților salariaților/organizației sindicale, va fi adus la cunoștința salariaților și afișat la loc vizibil.

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

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

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 122

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

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 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.

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 123

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.

ART. 124

(1) Durata minimă a condeiului de odihnă anual este de 21 de zile lucrătoare, conform prevederilor din contractul colectiv de munca încheiat la nivel de sector și a celor legale.

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

(4) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau condeiul de maternitate, condeiul de risc maternal ori condeiul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării condeiului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de condeiu după ce a încecat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele nefectuate să fie reprogramate.

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

(6) 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) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii condeiului) - 22 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), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în cadrul unitatilor sanitare. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta, potrivit dispozițiilor legale.

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

(8) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întineruperea condeiului de odihnă.

(9) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul Comitetului Director condeiu anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

ART. 125

(1) Condeiul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, condeiul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde condeiul de odihnă nefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la condeiul de odihnă anual.

(2) Decalarea condeiului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului.

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

ART. 126

(1) Pentru perioada condeiului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de condeiu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de condeiu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat condeiul, multiplicată cu numărul de zile de condeiu.

(3) Indemnizația de condeiu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în condeiu, la cererea salariatului sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 127



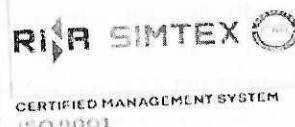
unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Mirea, Nr. 44 Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

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

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

ART. 128

(1) Salariajii nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vîrstă de până la 18 ani au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile.

ART. 129

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

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță sau voucherelor de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

ART. 130

(1) În afara concediului de odihnă, salariajii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite și în alte situații prevăzute în legislație:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare;
- c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- e) decesul soțului/soției, copilului, parinților, socrilor și rudenilor de gradul II inclusiv - 5 zile lucrătoare.
- f) decesul bunicului - 1 zi lucrătoare;
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, cu recuperare în termen de 30 zile lucrătoare
- g) schimb de experiență în interesul unității – maxim 20 zile lucrătoare/an
- g) alte zile conform legislației în vigoare.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului cu aprobarea conducerii unității.
(3) Salariajii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

CAP. 6 Protecția socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă

ART. 131

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.

(2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare a prezentului contract 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 Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat

**ART. 133**

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

- persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru efectuarea gărzilor suplimentare;
- persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vîrstă;
- persoanele care împlinesc vîrstă de pensionare, la cerere;
- persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarca măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

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

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

ART. 134

(1) Unitatea care 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. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta reprezentanților salariaților/ organizația sindicală și să facă publică măsura prin mass-media, salariați având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și reprezentanții salariaților/ sindicatul.

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

ART. 135

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

ART. 136

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

(2) Salariatul beneficiază de ajutor de deces în cazul decesului unui membru de familie care nu era asigurat sau pensionar la data decesului. Se consideră membru de familie:

- soțul;
- copiii proprii, copiii adoptați, copiii aflați în plasament familial sau cei încredințați spre creștere și educare familiei, în vîrstă de până la 18 ani sau, dacă își continuă studiile, până la terminarea acestora, fără a depăși vîrstă de 26 de ani, precum și copiii incapabili de muncă, indiferent de vîrstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înaintea vîrstelor menționate;
- părinții și bunicii oricărui dintre soți.

(3) Cquantumul ajutorului de deces se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea câștigului salarial mediu brut.

ART. 137

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

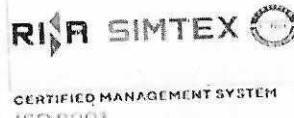
- consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente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



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minz, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF. 21101334 Tel. 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București 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, după consultarea reprezentanților salariaților/ organizației sindicale, conform prevederilor legale.

(4) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, din momentul instituirii.

ART. 138

(1) Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului se va face conform legislației în vigoare.

(2) Acordarea voucherelor de vacanță pentru salariații CNCRNC Dr. Nicolae Robănescu" se face conform legii în baza Regulamentului de acordare a voucherelor de vacanță.

ART. 139

(1) Regulamentul de acordare a voucherelor de vacanță se întocmeste la nivel de unitate și este adus la cunoștința salariaților.

ART. 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile legislației în vigoare privind salarizarea în sistemul bugetar.

ART. 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaților în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

ART. 142

(1) La întoarcerea din concediu fără plată, salariatul va fi încadrat pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(2) 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. 143

Salariata care întrerupe concediul 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. 144

Salariatele gravide beneficiază:

- de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere

- de posibilitatea schimbării locului de muncă – la cerere

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin reglementele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr.7.

ART. 146

(1) Personalul din cadrul unității beneficiază de gratuitate la efectuarea setului minim de analize medicale, așa cum este prevăzut la unitate și de reducere la prețul investigațiilor radiologice conform dispozițiilor interne. Pentru a beneficia de serviciile prevăzute la alin.1 se va întocmi cerere ce se va aproba de conducerea unității.

(2) În cazul internării în unitate al copiilor angajaților, însotitorii acestora vor fi scutiți de la plata taxei de

**Cap. 7****Formarea profesională**

ART. 147

(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate, conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

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

(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) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(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;
- h) pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă și a dialogului social.

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

ART. 149

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) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

ART. 150

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilește următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) reprezentanții salariaților/ sindicatul va participa, prin împăterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmăză să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi proprietilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu
Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cncrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RIS SIMTEX
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

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 salariaților/ organizației sindicale.

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

(2)Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după centralizarea planurilor de formare profesională ale secției/ compartimentelor spitalului.

ART. 151

(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului, la inițiativa salariatului sau la inițiativa reprezentanților salariaților/ sindicatului prezentului contract colectiv de muncă, pentru formarea prevăzută la art. 149 lit. f).

(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 ocasionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 152

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

(2)Pe perioada participării la cursurile sau stagii de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagii de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 153

(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.

(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 ocasionat de aceasta.

ART. 154

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 pentru formarea profesională.

ART. 155

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

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

ART. 156

(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 salariaților/organizațiilor sindicale și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 157

(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 preciseze 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. 158

(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 indemnizație /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 stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

ART. 159. 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. 160

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

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

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

ART. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, care are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și acordul Comitetului Director.

ART. 162

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct 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 și practica profesională se organizează de către angajator.

ART. 163

(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.

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 164. Reprezentanții salariaților/organizației sindicale participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

Art. 165



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minci, Nr. 24, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600252 Fax: 021 40 000 68
www.rnrcopii.ro email: rnrcopii@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RINA SIMTEX
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

CAP. 8 Drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă

ART. 166

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților salariaților/ sindicatului de a-și elabura reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori îintrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

ART. 167

(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, apărătorilor 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 desfășură activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii.

ART. 168

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

(2) Angajatorul se obligă să sancționeze 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 Regulamentului intern al unității sanitare.

ART. 169

(1) Reprezentanții salariaților/ organizației sindicale participă la ședințele comitetului director al unităților sanitare atunci cand informațiile ce se dezbat sunt de interes și aplicabile tuturor salariaților.

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

ART. 170

(1) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților salariaților/organizației sindicale toate documentele necesare susținerii activității sale.

(2) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, reprezentanților salariaților/ organizației sindicale.

ART. 171

Încasarea cotizației de sindicat se face prin plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnătare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector și a



prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale la nivel de sector și a prezentului contract, de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu proceze 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.

(1) În scopul unei bune colaborări părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1), reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

Art. 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale salariaților și membrilor sindicatelor, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului salariaților/ sindicatului în care este înscris fiecare salariat sau a unui consultant expert în legislația muncii la cererea salariatului..

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1), se poate face și fără acestora dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul și ora anunțată.

(3) Orice cercetare a unei abateri disciplinare va fi efectuată conform procedurii, anexa 8 la prezentul contract colectiv de munca.

CAP. 9

Dispoziții finale

ART. 178

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate obligatorii pentru părțile semnatare.
ART. 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.
ART. 180

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și modului de finanțare pentru secții, compartimente și servicii, extenalizări 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. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizația sindicală semnată la prezentului contract și produc efecte pentru toți salariații din unitate.
ART. 182

În momentul modificării, în sens mai favorabil salariaților, a unor din prevederile Contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unități sau la nivel de sector, prevederile prezentului contract se modifică în mod corespunzător.

ART. 183

Salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de sector și a prezentului contract au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

ART. 184

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.
ART. 185



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str Dumitru Minci, Nr. 44, Sector 4, Bucuresti 041408
CIF: 21101334 Tel. 021 4600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: com.nec@yahoo.com

Member of CISQ Federation



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

Art. 186

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

ART. 187

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare, anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 188

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

ART. 189

Unitatea va susține toate inițiativele legislative și modificările acestor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 190

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Reprezentanțul salariaților

Central Național Clinic de Recuperare

Neuropsihomotorie Copii Dr.Nicolae Robănescu

Manager,

Ec Veșcoi Alina Mariana

Alina Mariana

Kinetoterapeut pr.Popescu Cristina

Cristina Popescu

MINISTERUL Sănătății
CENTRUL NAȚIONAL CLINIC DE RECUPERARE
NEUROPSIHMOTORIE COPII DR. NICOLAE ROBĂNESCU
BUCURESTI



Anexe Contractului colectiv de muncă
la nivelul Centrului Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr.Nicolae Robănescu”

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei de mediere a conflictelor de muncă

Anexa nr. 1

1. Soluționarea eficientă a situațiilor conflictuale impune identificarea și conștientizarea conflictelor pentru a se putea acționa în vederca folosirii corespunzătoare a efectelor pozitive, precum și a reducerii efectelor negative (în măsura în care este posibil). Cauzele care generează stările conflictuale pot fi căutate atât în elementele de ordin psihoso-sociologic, cât și în elementele structurale ce caracterizează organizațiile.
2. Concilierea și medierea constă în intervenția unei terțe persoane care acordă asistență atunci când negocierile directe intră în impas. Concilierea poate fi considerată ca o prelungire a negocierii, în prezența și cu sprijinul unei terțe persoane. În cazul medierii, terța persoană își asumă un rol activ, putând propune soluții proprii în vederea stingerii conflictului.
3. Greva constituie o încetare colectivă și voluntară a muncii de către personalul salariat, în scopul realizării unor revendicări profesionale, determinate în mod concret și cărora CNCRNC „Dr. N. Robănescu” refuză să le dea curs. Conform legislației din Romania, grevele pot fi:
 - de avertisment (maxim 2 ore, dacă se face cu încetarea lucrului, și trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 48 de ore de grevă propriu-zisă)
 - greva propriu-zisă (declarată numai dacă, în prealabil, au fost epuizate toate posibilitățile de soluționare a conflictului colectiv de muncă, prin procedurile de conciliere și dacă momentul declanșării a fost adus la cunoștința conducerii CNCRNC „Dr. N. Robănescu” de către organizator, cu 48 de ore înainte).
4. Comisia de mediere se compune din trei arbitri. În raport cu obiectul conflictului colectiv de muncă, se desemnează câte un arbitru din partea reprezentantului salariaților.
5. Hotărârea comisiei este definitivă și se comunică în termen de 24 ore de la încheierea dezbatelerilor

Anexa nr. 2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului

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

salariatul/salariata - domnul/doamna domiciliat/domiciliată în
 localitatea, str. nr. județul, posesor/posesoare al/a
 buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr. eliberat/eliberată de

CLINIC DE RECUPERARE
NEUROPSIHO-MOTORIE
COPII "DR. NICOLAE ROBĂNESCU"



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă
seria nr. din data

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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 (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, cu excepția microîntreprinderilor cu până la 9 salariați, definite la art. 4 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, cu modificările și completările ulterioare, care vor completa o scurtă caracterizare/descrivere a activității:

.....
F^1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, 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, 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. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei



- a) sporuri ...;
- b) indemnizații ...;
- b¹) prestații suplimentare în bani;
- b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
- 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 zile calendaristice;
- 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 lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

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 şanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității,



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minci, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel. 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cmnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

c¹) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) 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 Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului/Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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 soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat

Semnătura

Data

Reprezentant legal,

.....

Pe data de prezentul contract începează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

Anexa nr. 3

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul care încreză în anatomicie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectoră, săli de dissectie și morgii: **6 ore/zi.**



2. Personalul care lucrează în activităile de radiologie-imaginistică medicală și roentgenoterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparatului din aceste activități: **6 ore/zi.**

3. Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: **6 ore/zi.**

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

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

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

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

8. Personalul sanitar și auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: **7 ore/zi.**

9. Personalul sanitar cu pregătire superioară din unitatile publice din sectorul sanitar: **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 1 lapte/zi/persoană**
2. Laboratoarele de radiologie: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**
3. Stații de sterilizare: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente silimare: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**
7. Magazie centrală de materiale: **1/2 1 apă minerală/zi/persoană**

Anexa nr. 4

Echipamente de protecție

- încălțăminte -1 /an
- pantaloni -1/an
- fuste - 1/an
- bluze - 1/an
- halate doc - 2/an
- salopete doc - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuși electroizolante - 1/an
- calote - 0/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

ANMCS

unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101354 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cnmnc@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RINA SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

- a) se acordă întregului personal,
- săpun - 1/lună/persoana
- hârtie igienică - 1/luna/persoana

- b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spalatoreasa;
- personalului de la statia de neutralizare deseuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curatenie

Anexa nr.5

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

- a) dezinfecție, dezinsecție, deratizare;
- b) stații de colectare și neutralizare a deseuriilor periculoase;
- c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatric pediatrică și neurologie pediatrică;
- d) spălarea manuală, călcătul manual al confețiilor și echipamentelor, precum și călcătul cu presă;

e) 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 medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinețe de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinețe de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.

5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

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 (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.

5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

6. Personalul sanitar din cabinețe de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

* Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum



9. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparatului de radiologic și roentgenoterapie, 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 centralele telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

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, sub pavilion românesc.
3. 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.
4. Personalul care confectionează, prin suflare, aparatul de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul de operator și blocul de nașteri.

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 medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar, administrativ și de deservire din din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatric pediatrică și de recuperare neuropsihomotorică.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și salupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatorii - registratorii de urgență.

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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.

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:





unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 021 4600232 Fax: 021 46 000 68
www.recuperarecopii.ro email: cmnrc@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RIR SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul din leprozeriei.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:
 - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
 - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dău 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

1. Coeficienții de jerarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa II - Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate și anexa VIII - Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”.
2. Coeficienții prevăzuți în anexe pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții.
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, sunt următoarele:
 - gradația 1 - de la 3 la 5 ani - se determină prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultând noul salariu de baza;
 - gradația 2 - de la 5 la 10 ani - se determină prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultând noul salariu de baza;
 - gradația 3 - de la 10 la 15 ani - se determină prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultând noul salariu de baza;
 - gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultând noul salariu de baza;
 - gradația 5 - peste 20 de ani - se determină prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultând noul salariu de baza.
4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se acorda cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare transei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

Anexa nr. 7

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicarea discriminarii

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de sanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudicate prin asemenea fapte. (art. 13 din L.D.C. și 2002/2003 privind obligativitatea de a avea și de respecta interzicerea discriminării).



Art. 1. Prin egalitatea de şanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acesta.

Sectiunea 1 – Hărțuirea sexuală

Art.2. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează deînținutatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

Art.3. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

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.

Art.4 Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, 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.

Art.5. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

Art.6. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemnițiată și dacă va fi însușită de cercetări.

Art.7. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 3 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

Art.8 Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțitorului î se vor aplica sancțiuni, disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victimă nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

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

Art.9. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

Art.10 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.

Art.11. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

Art.12. 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.



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Str. Dumitru Mința, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101354 Tel: 0214600232 Fax: 021 46 000 68
www.reuperarecopii.ro email: cnmrcn@yahoo.com

Member of CISQ Federation

RIS SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

Art.13. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

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

Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)

Art.15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.

Art.16 Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:

- a)existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o intindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
- b)acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;
- c)orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
- d)comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

Art.17. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Art.18. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțitorului.

Art.19 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I.

III Prevenirea discriminării

Art.20 Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

Art.21 Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminante sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

Art.22. Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Art.23. Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art.24. Organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.



Anexa 8

Procedura cercetării disciplinare

Cercetarea abaterii disciplinare

- Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248, al. 1, lit.
- a) Codul muncii, nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile;
- Pentru cercetarea abaterii disciplinare și propunerea sancțiunii Comisia de disciplină îl va convoca în scris pe salariatul cercetat, cu cel puțin cinci zile lucrătoare înainte.

- a) Convocarea autorului faptei la efectuarea cercetării prealabile
- Convocarea va indica cel puțin motivul, data, ora și locul întrevederii;
 - Convocarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată (cu confirmare de primire), la domiciliul sau reședința comunicate de acesta sau prin executor judecătoresc;
 - Obiectul scrisorii de convocare îl constituie aducerea la cunoștință a salariatului a faptei (motivului) care face obiectul cercetării prealabile disciplinare;
 - Convocarea salariatului la o altă adresă decât cea corectă, cu consecința neefectuării cercetării prealabile, atrage anularea deciziei de sancționare.

b) Audierea salariatului

- Elementul esențial al efectuării cercetării disciplinare prealabile îl constituie audierea (ascultarea) salariatului;
- În cursul cercetării disciplinare prealabile acesta are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei imputernicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat sau reprezentant al sindicatului al cărui membru este/ reprezentant al salariatilor;
- Ascultarea salariatului se finalizează prin „nota explicativă” pe care acesta o dă. Audierea se consimnează într-un proces-verbal distinct, care conține întrebările formulate de membrii comisiei și răspunsurile salariatului;
- Audierea salariatului se va înregistra pe reportofonul instituției cu acordul participanților.

c) Neprezentarea salariatului la convocare

- Numai neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără nici un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile;
- Se apreciază că aceeași soluție se impune și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie aşa numita „nota explicativă”. Într-un atare caz se face dovadă acestei situații cu un proces-verbal;
- Neprezentarea salariatului convocat pentru cercetarea prealabilă fără motiv obiectiv constituie, prin ea însăși, abatere disciplinară care justifică aplicarea unei sancțiuni celui în cauză. Este cunoscut că într-un raport juridic, drepturile și obligațiile părților sunt corelative. Adică, dreptul uneia îl coreponde obligațiile celeilalte, fiind de neconceput ca unei obligații să îl corepondă o altă obligație;
- Angajatorul are dreptul să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile. De vreme ce salariatul nu a dat curs convocării, nu se mai justifică mențiunea din decizia de sancționare cerută imperativ de art. 252, alin. (2) lit. c) din Codul muncii, referitoare la motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile. Bineînțeles că într-un atare caz se va menționa de ce nu s-a putut efectua cercetarea (neprezentarea celui convocat).

d) Întocmirea raportului (proces verbal) efectuării cercetării disciplinare

- Cercetarea disciplinară prealabilă se va finaliza cu un proces-verbal întocmit de comisie imputernicită; la acesta se atașează nota explicativă a salariatului;



unitate aflată în
PROCES DE ACREDITARE



Centrul Național Clinic de Recuperare
Neuropsihomotorie Copii
Doctor Nicolae Robănescu

Sri Dumitru Minca, Nr. 44, Sector 4, București 041408
CIF: 21101334 Tel: 0214600132 Fax: 021 46 000 18
www.recuperarecopii.ro email: recup@ yahoo.com

Member of CISQ Federation

RJ SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001

- Raportul poate cuprinde o recapitulatie a etapelor parcuse, însă el poate constitui individualizarea sancțiunii;
- În raport se consemnează prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită, rezultatele cercetării, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și de a-și motiva poziția ori, motivarea pentru care apărările sale au fost înălțurate, probele administrative, propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării, motivarea propunerii;
- La motivarea propunerii de sancționare trebuie să se țină cont, în temeiul art. 250 din Codul muncii de următoarele:
 - împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
 - gradul de vinovație a salariatului;
 - consecințele abaterii disciplinare;
 - comportarea generală în serviciu a salariatului;
 - eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- Înștiințarea managerului despre sancțiunea aplicată se face printr-un referat

Individualizarea sancțiunii și termenele de aplicare

- La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care a fost comisă, de gradul de vinovăție a salariatului, de eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta;
- Textul art. 248, al.1 din Codul Muncii enumera sancțiunile într-o anumită ordine, de la cea mai ușoară până la cea mai severă;
- În baza propunerii comisiei de disciplină, angajatorul va emite decizia de sancționare.

Decizia de sancționare

- Constatând vinovația salariatului, după efectuarea cercetării prealabile (sau după constatarea imposibilității efectuării ei datorită culpei celui în cauză), angajatorul urmează să stabilească sancțiunea disciplinară, în baza propunerii comisiei de disciplină;
- El are la îndemâna aceleași criterii legale menționate mai sus.
- Art. 249 alin. (2) din Codul muncii instituie interdicția aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere;
- Conform art. 252 alin. (2) din același act normativ angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie, emisă în forma scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei;
- Ambele termene sunt de prescripție a răspunderii disciplinare. Așa fiind, ele sunt susceptibile de întrerupere sau suspendare în condițiile dreptului comun. Dacă intervine sancționarea, după curgerea lor, aceasta va fi nelegală.
- Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:
 - descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
 - precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
 - motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea prealabilă;
 - termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
 - instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- Lipsa uneia dintre elementele menționate va atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse de angajator;
- Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii



și produce efecte de la data comunicării. Decizia se comunică salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta;

- Nu are nici o relevanță dacă salariatul nu se găsește la acel domiciliu sau la acea reședință, indiferent din ce motiv, inclusiv că între timp s-a mutat, nici ca el refuză primirea;
- În conformitate cu art. 252 alin. (5) din Codul muncii, decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.
- Instanța poate aplica o altă sancțiune disciplinară.

Centrul Național Clinic de Recuperare**Neuropsihomotorie Copii Dr.Nicolae Robănescu****Manager,**

Ec.Teșcoi Alina Mariana

**Reprezentantul salariaților**

Kinectoterapeut pr.Popescu Elena Cristina

1

2