

Lista contracte colective de munca active la data de 06.07.2016

Nr.	NUME	Forma_prop	Cod_fiscal	Nr contract	Data contract	Data expirării
72	CENTRUL DE RECUPERARE SI REABILITARE A PERS CU HANDICAP FIZIC/AVAR	Stat	2616376	133	17.05.2015	17.09.2017
73	CENTRUL DE RECUPERARE SI REABILITARE NEUROPSIHOTRATICA RAZBOI SRI	Stat	2616382	89	12.06.2015	12.06.2017
74	CENTRUL MEDICAL MICROBIOLOGIC SA	Privata	6043953	96	26.06.2015	26.06.2017
75	CENTRUL MEDICAL SFANTA TEREZA SRI	Privata	25354326	12	04.02.2015	04.02.2017
76	CENTRUL SOCIAL DISTRICTUL	Stat	16785079	47	02.04.2015	02.04.2017
77	CENTRUL TERITORIAL DE CALCUL ELECTRONIC SA	Privata	2040729	12	04.02.2014	04.02.2017
78	CCC AGRIA SRI	Privata	14314860	103	10.12.2015	10.12.2017
79	CITOMET ECO BUILDING SRL	Privata	32112105	116	21.07.2015	21.07.2017
80	CIVITAS COM SRL	Stat	9845931	2	08.01.2016	08.01.2019
81	CLINICA MEDICALA "S ANIL. ANDEI"	Privata	26440323	238	02.12.2014	02.12.2016
82	COCKTAIL SECURITY SRL	Privata	19077650	132	06.03.2015	06.09.2017
83	COMET SA	Privata	2662282	169	16.12.2015	16.12.2017
84	COMPANIA DE INFORMATICA NEAMT SRI	Privata	6758055	49	20.04.2016	20.04.2018
85	COMPANIA MUNICIPALA DE INVESTITII URBAN SA	Stat	7083677	240	05.12.2014	05.12.2016
86	COMPLEX AGROALIMENTAR SRL	Privata	15010666	64	04.05.2015	04.05.2017
87	COMTECA SRL	Privata	15331570	13	16.02.2015	16.02.2017
88	COMPATREU SRL	Privata	13610327	1	06.01.2014	06.01.2017
89	CONS AVIUCT SRL	Privata	4393760	15	09.02.2015	09.02.2017
90	CONSULTING FULM SRL	Privata	34854782	75	03.06.2015	03.06.2018
91	CONSTRUCAM SRL	Privata	13503978	150	06.10.2015	06.10.2017
92	CONODA SA	Privata	16523700	217	07.10.2014	07.10.2016
93	CONYNTA A G OLY SRL	Privata	5897218	74	10.05.2015	10.05.2017
94	CONUT SRL	Privata	2043380	83	13.06.2015	13.06.2018
95	CONTRACTING SRL	Privata	15694275	84	05.06.2015	05.06.2017
96	DANLEN XXI SRL	Privata	16360111	244	12.12.2014	12.12.2016
97	DARCONS SRL	Privata	3930857	175	09.07.2014	09.07.2016
98	DAVIDONIX SRL	Privata	25209977	143	19.10.2015	19.10.2017
99	DE & CO LTD S.R.L.	Privata	6127977	190	23.07.2014	23.07.2016
100	DECOR LUX SRL	Privata	13681036	93	24.06.2015	24.06.2017
101	DELTAOM SRL	Privata	4236557	110	16.07.2015	16.07.2017
102	DEN FOREST SRL	Privata	15728030	230	07.11.2014	07.11.2016
103	DINAMIS SI PRO LOGISTIC SRL	Privata	33714080	40	24.03.2015	24.03.2017
104	DIRECTIA DE ASISTENTA SOCIALA A MUNICIPIULUI PIATRA NEAMT	Stat	27340120	127	28.06.2015	28.06.2017
105	DIRECTIA DE SANATATE PUBLICA NEAMT	Stat	2613370	91	24.06.2016	24.06.2018

CONTRACT DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

pe anii 2016-2018

În temeiul Legii nr. 62/2011 - Legea dialogului social, republicată, a Legii nr. 53/2013 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și a Contractului de muncă nr. 1726/29.11.2013 - Contract colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate „Sănătate, Activități veterinare” pe anii 2014-2015, prelungit tacit cu un an conform prevederilor art. 4 alin. (6) din contract și confirmată prin adresa Ministerului Sănătății nr. FIC 4778/25.01.2016, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate între:

1. Direcția de Sănătate Publică a județului Neamț, în calitate de angajator și
2. Personalul contractual, reprezentat potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011 de
 - D-nul dr. Herghelegiu Ionel Cătălin
 - D-nul soc. Sărbu Petru Sorin și
 - D-na as.med. Toma Maria Magdalena

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 1

(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 patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:

-Direcția de sănătate publică, reprezentată prin directorul executiv;

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

-Direcția de sănătate publică

(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.



DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ed. Opriș Constantin	Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Sărbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ed. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 2

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligații e salariaților.

ART. 3

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

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

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Direcției de Sănătate Publică Neamț.

(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 deslăceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

ART. 4

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

ART. 5

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate au loc în condițiile legii.

ART. 6

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

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

ART. 7

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

ART. 8

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Dan clă Florina		Soc. Sarbu Sorin	
As. Savu Nicoleta		As. Toina Mara Magdalena	
Ec. Oprea Constantin			
Ec. Brocea Corina			

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

ART. 9

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

ART. 10

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

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

(3) Angajatorul și reprezentanții salariaților semnatarii ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la nivel de unitate.

ART. 11

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

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

ART. 12

(1) Reprezentanții angajatorului și reprezentanții salariaților semnatarii ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor sesiza Ministerul Sănătății în vederea soluționării.

ART. 13

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

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

ART. 14

(1) Părțile se obligă 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 republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZANTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ec. Oprea Constantin	Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Sec. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 15

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 24 luni începând cu data înregistrării la I.T.M. Neamț.

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

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

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

CAPITOLUL 2

1. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 16

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

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate „Sănătate” și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

ART. 17

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR
Dr. Morencu Dan Dorin	Dr. Hergholegiu Cătălin
Dr. Marcoci Dan clă Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocea Corina	

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților salariaților, din unitatea respectivă, semnarea ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

ART. 18

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

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

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

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi 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 consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

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

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

a) identitatea părților;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morociu Dan Dorin	Dr. Morociu Daniela Florina	Dr. Horghelegu Cătălin	Soc. Sarbu Sorin
As. Sorin Nica et al	Ec. Bracca Cornelia	As. Toma Maria Magdalena	

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

e) 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 acestuia;

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 salariului 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.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încheierii în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

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

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

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Mironciu Dan Dorin		Dr. Herghelieșu Cătălin	
Dr. Marcoci Danie a Florina		Soc. Sarbu Sorin	
Ec. Oprea Constantin		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Brocea Corina			

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

ART. 19

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea reprezentanților salariaților, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 20

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se 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 astfel:

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

-20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;

-30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;

-90 de zile - debut în profesie;

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

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

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ec. Oprea Constantin	Dr. Herghelieșu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Sărbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

(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 organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

ART. 21

(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. 22

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

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul va fi asistat de reprezentanții salariaților, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 23

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a reprezentanților salariaților.

ART. 24

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desființat din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților salariaților, semnatare ai prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desființarea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 129 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 25

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin Dr. Marcoci Daniela Ferina As. Savin Nicoleta Ec. Gropa Constantin Ec. Brocea Corina	Dr. Fergheșegiu Cătălin Soc. Sărbu Sorin As. Toma Maria Magdalena

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 26

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. 27

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

ART. 28

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANT SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Hergholețu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprca Constantin	Soc Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Mara Magdalena	

l) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;

u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate, în contractul individual de muncă, precum și în codul de conduită al salariaților D.S.P. Neamț;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

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

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

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

ART. 29

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

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil, regulamentul intern și codului de conduită al salariaților D.S.P. Neamț;

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

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin	Dr. Herghelag u Cătălin
Dr. Marcoci Danica Florina	Șco. Sarbu Sorin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocea Corina	

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții salariaților de la nivelul unității 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 reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 30

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

ART. 31

- (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 în legătură cu intenția de detașare

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Mcrenciu Dan Dorin		Dr. Iorghelegu Catalin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Sarau Sorin	
Ec. Oprea Constantin		As. Toma Maria Magda	
Ad. Savin Nicoleta			
Ec. Brocea Corina			

în altă unitate a oricărui salariat;

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 refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul reprezentanților salariaților 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;

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 32

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 33

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

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

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

ART. 34

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întotdeauna.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă din unitate.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Moroneanu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Moroneanu Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 35

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților salariaților, semnături ai prezentului contract colectiv de muncă;

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

ART. 36

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

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori 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) 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 încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

ART. 37

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

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

ART. 38

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegu Cătălin	
Dr. Marmoci Daniela Florina		Soc. Sarau Sorin	
As. Savin Nicoleta		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Brocea Constantin			
Ec. Brocea Corina			

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

d) pe durata detașării.

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) dacă se constată nevinovăția echii 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.

ART. 39

(1) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii 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, cu excepția situațiilor prevăzute la alin. (1).

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

ART. 40

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

a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studii;

b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;

c) pentru alte situații, cu avizul reprezentanților salariaților.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 41

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morariu Dan Dorin	Dr. Herghelegiu Cătălin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Oprescu Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocea Corina	

ART. 42

Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariatul a unei persoane

concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

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 pedepsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești 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 vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

ART. 43

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

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

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

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

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

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

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

ART. 44

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Uprea Constantin	Sco. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

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

ART. 45

Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

ART. 46

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

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

ART. 47

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 lit. a) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul organizației sindicale respective.

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

ART. 48

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Măreanțu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 49

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea reprezentanților salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situații:

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

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

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

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. 50

(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 în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.

ART. 51

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 49 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 stabilă de medicul de medicină a muncii.

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

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ART. 52

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZANTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Iordancu Dan Dorin		Dr. Hargheșoșu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Saibu Ștefan	
Ed. Oprea Constantin		As. Toma Maria Magdalena	
Ad. Savin Nicoleta			
Ed. Brocea Corina			

ART. 53

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

ART. 54

(1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații numai dacă legislația aplicabilă la nivel bugetar prevede aceasta.

(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 consultă reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va discuta cu reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, numai dacă legislația aplicabilă la nivel bugetar prevede aceasta.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților, va elabora un proiect de concediere colectivă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă din unitate, sunt obligați să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (7) 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. 55

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 cel puțin 300 de salariați.

ART. 56

(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.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR
Dr. Morănciu Dan Dorin	Dr. Horghelegiu Căralin
Dr. Marcel Dan dă Ferra	Sec. Sarbu Sarin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Magdalene
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corna

(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 salariații pot solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

ART. 57

Decizia de concediere se comunică salariaților 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. 58

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariaților.

ART. 59

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

ART. 60

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. 61

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

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

ART. 62

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

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

(3) Salariații au 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 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariații sunt obligați să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Doru		Dr. Herghelieșu Cătălin	
Dr. Maroș Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Sec. Sărbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toimă Maria Magdalena	

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași 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 încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

ART. 63

În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit Legii, pentru unități, 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 minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 64

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

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

ART. 65

(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.

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

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților salariaților semnatar ai prezentului contract de la nivelul respectiv;

20

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin	Dr. Herghelie Cătălin
Dr. Marcoci Dan Claudiu	Sec. Sarbu Sorin
Dr. Savin Nicoleta	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Oprea Constantin	
Ec. Brocea Corina	

c) 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.

ART. 66

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

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

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

ART. 67

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

ART. 68

(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 punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acestora.

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

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

ART. 69

(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, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NFAMT		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ec. Gorea Constantin	Dr. Ferghelagiu Cătălin	
Dr. Maroci Daniela Florina		Soc. Sarbu Scrin	
As. Sava Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 70

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

ART. 71

(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.

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

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

ART. 72

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 se 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. 73

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

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

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

ART. 74

(1) 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 dispersate 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. 75

Componenta, 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. 76

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Măreșanu Dan Dorin	Dr. Herghelegiu Cătălin
Dr. Măreșanu Daniela Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocda Corina	

ART. 77

(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.

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

ART. 78

(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) 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. 79

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

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

ART. 80

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

ART. 81

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice conform legislației în vigoare.

ART. 82

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

(2) Echipamentul de protecție se asigură 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. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

ART. 83

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprescu Constantin	Soc. Serou Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

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

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

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

ART. 84

(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.

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

ART. 85

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. 86

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

ART. 87

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

a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

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

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

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

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

ART. 88

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

ART. 89

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

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Hergholegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Sos. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Oprea Constantin			
Ec. Brocea Corina			

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 90

(1) 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.

(2) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale, stabilite conform Legii cadru nr. 284 din 28 decembrie 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, prin legi speciale anuale de aplicare.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

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

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

(6) Salariul minim la nivel de unitate nu este sub nivelul salariului minim prevăzut de Hotărârea Guvernului nr.1017/2015 privind stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, respectiv 1.250 lei începând cu 01 mai 2016.

ART. 91

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitate sunt stabilite de către reprezentanții Ministerului Sănătății, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din unitate se stabilește prin ordin al ministrului sănătății.

ART. 92

Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare

ART. 93

(1) Sporurile acordate personalului din unitate sunt stabilite conform Legii cadru nr. 284 din 28 decembrie 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice coroborat cu O.M.S. Nr.546/2010 pentru aprobarea Regulamentului privind acordarea sporurilor la salariul de bază, cu modificările și completările ulterioare, prin legi speciale anuale de aplicare.

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

ART. 94

Alte drepturi de personal:

- a) plata conformită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Horgholeg I. Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Senu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 95

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, numai dacă legislația aplicabilă la nivel bugetar prevede.

ART. 96

Formele de organizare a muncii în unitate sunt următoarele:

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

ART. 97

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

ART. 98

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

ART. 99

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 100

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART. 101

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 102

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

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

ART. 103

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Moroneanu Dan Dorin		Dr. Fergușelapir Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Floarea		Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Căprea Constantin			
Ec. Brocea Corina			

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

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

ART. 104

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

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

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

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților salariaților, semnături ai prezentului contract colectiv de muncă și cu avizul FIM Neamț cu respectarea prevederilor art.138 și 140 din Leg.53/2003.

ART. 105

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților salariaților, semnături ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

ART. 106

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

ART. 107

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

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 101 și 103, din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 108

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. 109

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marocci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	San.Sarbu Sorin	
Dr. Savin Nicoleta	Ec. Procea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

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

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

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

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

ART. 110

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

ART. 111

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

ART. 112

(1) La nivelul unității, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților, semnatarii ai prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cu avizul reprezentanților salariaților, semnatarii ai prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile, Ministerul Sănătății elaborează normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitate.

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

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

(5) Fixarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții salariaților, semnatarii ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 113

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

ART. 114

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

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

ART. 115

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Moreanu Dan Dorin	Dr. Herghelegiu Cătălin
Dr. Maroci Daniela Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocea Corina	

- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

ART. 116

Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă, conform O.M.S. nr.870/2004, sunt menționate în anexa nr. 4 al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 117

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

ART. 118

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

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

ART. 119

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

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

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmpliniți la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ed. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savu Nicoleta	Ed. Bruma Cornelia	As. Toma Maria Magdalena	

- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (4) Concediile 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 aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
- (6) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
- (7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.
- (8) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

ART. 120

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Decararea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților salariaților din unitate, semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (3) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care are dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediu de odihnă anual.
- (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

ART. 121

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, 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 concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART. 122

- (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.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Măreanu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoc Daniela Florina		Sec. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Oprea Constantin			
Ec. Brocea Corina			

ART. 123

(1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

ART. 124

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

ART. 125

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

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

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

CAPITOLUL 6

Protecția socială a reprezentanților salariaților

ART. 126

Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate făcute.

ART. 127

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, 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;

ART. 128

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Ferghe egii Căstlin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Smir	
Dr. Savin Nicoleta	Ec. Brocca Corina	As. Toma Maria Magdalena	

- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, 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 încheierii 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. 129

(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. 128 are obligația să anunțe în scris despre aceasta reprezentanții salariaților, semnatori ai prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și reprezentanții salariaților din unitate, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În caz de modificare a profilului unității, salariații au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 130

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

ART. 131

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

ART. 132

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

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Merenciu Dan Oprin		Dr. Horghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoș Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice reprezentanților salariaților, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă 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, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

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

ART. 133

Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din unitate, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 134

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

ART. 135

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a îi acordate integral.

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

ART. 136

(1) Salariața care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

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

ART. 137

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

ART. 138

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.



DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Ec. Senu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 139

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

(2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se face 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.

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

ART. 140

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

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

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

ART. 141

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

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(2) Pentru anul 2016, Planul de perfecționare profesională a personalului contractual din cadrul D.S.P. Neamț se regăsește în anexa nr. 1 la prezentul contract, urmând ca, pentru perioada rămasă până la

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Moronecu Dan Dorin	Dr. Herghelegiu Cătălin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Opris Constantin	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Brocea Corina	

Încetarea contractului colectiv de muncă, Planul anual să se stabilească în funcție de necesități.

ART. 142

(1) Angajatorul are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) reprezentanții salariaților vor participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și se vor consulta cu reprezentanții salariaților cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților semnatar ai prezentului contract;

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

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților semnatar ai prezentului contract sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unității.

ART. 143

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

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

ART. 144

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

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin	Dr. Herghelieșu Cătălin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Doc. Serbu Sorin
As. Savin Nicoleta	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Oprea Constantin	
Ec. Brodes Corina	

sporurile și adaosurile la acesta;

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

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

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

ART. 145

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract.

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

ART. 146

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

ART. 147

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

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

ART. 148

(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 semnatori ai prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 149

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului 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

36

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Danșu Flavia	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ART. 150

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

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

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

ART. 151

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. 152

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

a) cel puțin o dată la 2 ani dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariați.

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

ART. 153

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților salariaților semnatar ai prezentului contract 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 ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și cu avizul reprezentanților salariaților semnatar ai prezentului contract ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului direct și cu avizul reprezentanților salariaților semnatar ai prezentului contract ce se acordă în termen de 6 zile.

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

ART. 154

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin	Dr. Hargheșgiu Cățărin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Sec. Sărbu Sorin
As. Savin Nicoleta	As. Toimă Maria Magdalena
Ec. Oprea Constantin	
Ec. Brocea Corina	

salariaților semnatori ai prezentului contract ce se acordă în termen de 6 zile poate participa la stagii de adaptare profesională.

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

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

ART. 155

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

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

ART. 156

(3) Reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract și ai reprezentanților organizațiilor sindicale participă în calitate de observator la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

ART. 157

(1) Partea patronală 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.

(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.

(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.

CAPITOLUL 8

Dispoziții finale

ART. 157

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților Direcției de Sănătate Publică Neamț.

ART. 158

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

ART. 159

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

38

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZentanții SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegi. Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Sec. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ART. 160

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

ART. 161

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

ART. 161

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

ART. 162

(1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la I.T.M.Neamț.

(2) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu solicită prelungirea prezentului contract cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta încetează la data prevăzută la art.15 (1).

Direcția de Sănătate Publică Neamț

Personal contractual al DSP Neamț

Comitet Director

Prin reprezentanții aleși

Director executiv, Dr. Dan-Dorin MORENCIU

Dr. Ionel-Cătălin HERGHELEGIU

Soc. Petru-Sorin SÂRBU

As. Maria-Magdalena TOMA

Director exec. adj. sănătate publică, Dr. Daniela-Florina MARCOCI

Director executiv adj. economic, Ec. Constantin OPREA

Comp. R.U.N.O.S., Ec. Corina BROCEA

Comp. juridic.

Av. Nicoleta SAVIN

39

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚI SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ec. Oprea Constantin	Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Brocea Corina	Soc. Sarbu Sorin	
Av. Savin Nicoleta		As. Toma Maria Magdalena	

ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

1. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului;
- b) în cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

3. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
4. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
5. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unității, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului:

Angajator persoană juridică/fizică..... cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr. cod fiscal telefon, reprezentată legal prin în calitate de
și salariatul/salariata - domnul/doamna domiciliat/domiciliată în localitatea str. nr. județul posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ... nr. eliberat/eliberată de la data de CNP autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria..... nr. din data de
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan John	Dr. Herghelegiu Cătălin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Sco. Sarbu Sorin
As. Savin Nicoleta	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Oprea Constantin	
Ec. Brocea Corina	

ART. 160

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

ART. 161

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

ART. 161

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

ART. 162

(1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la I.T.M.Neamț.

(2) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu solicită prelungirea prezentului contract cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta încetează la data prevăzută la art.15 (1).

Direcția de Sănătate Publică Neamț

Comitet Director

Director executiv, Dr.Dan-Dorin MORENCIU



Personal contractual al DSP Neamț

Prin reprezentanți aleși

Dr. Ionel-Cătălina HERGHIELEGIU

Soc. Petru-Sorin SÂRBU

As.Maria-Magdalena TOMA

Director exec.adj.sănătate publică, Dr.Daniela-Florina MARCOCI

Director executiv adj.economic, Ec. Constantin OPREA

Comp.R.U.N.O.S., Ec.Corina BROCEA

Comp.juridic,

Av. Nicoleta SAVIN

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ			REPREZENTANȚII SALAR AT LOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin			Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin		Soc. Sarbu Sorin	
Av. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina		As. Toma Maria Magdalena	

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:

F. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

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

F^{At}. 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/ore noapte/inegal);
- b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână.....

- a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte);
- b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Horghelegu Costin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ea. Oprea Constantin	Șco. Saibu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Fa. Brocas Corina	As. Toma Maria Magdalena	

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

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 or 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, republicată - 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 Codului 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 de Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Horghelegu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oproa Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Cornelia	As. Toma Maria Magdalena	

c) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la 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 salariați sub rezerva legalității lor;

b) să exercite 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;

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;

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 în specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morendu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Sărbu Sorin	
Ec. Oprea Constantin		As. Iurcu Maria Magdalena	
Ec. Bricea Corina			
As. Savin Nicoleta			

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajator/ramurii/național, înregistrat sub nr/.....la Inspectoratul Teritorial de Muncă...../Ministerul Muncii, Familiei și Protecției 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 încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator

Salariat

.....

.....

Semnătura

Data

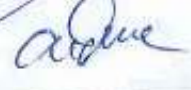
Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morăscu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Danica Florina		Sos. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta		As. Toma Mona Magdalena	
	Ec. Oprea Constantin		
	Ec. Brocea Corina		

ANEXA 4

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

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul cu pregătire superioară din unitate: 7 ore/zi.
2. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
3. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

ANEXA 5

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

CAPITOLUL 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
 - a) dezinsecție, dezinfecție, deratizare;

CAPITOLUL 2

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează în:
 - a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
2. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

NOTĂ:

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ			REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin			Dr. Fergușlogiu Cătălin	
Dr. Maroșci Dăniela Florina		Ec. Oprea Constantin	Soc. Barbu Sorin	
As. Savin Nicoleta		Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ANEXA 6

Sporul de vechime în muncă

1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în anexa III - Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.

2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

-gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

-gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

-gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

-gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare • • suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

-gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin.(3)

5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

ANEXA 7

A. Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morencu Dan Dorin		Dr. Herghelie Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Sarbu Sorin	
Ec. Oprea Constantin		As. Toma Maria Magdalena	
Ec. Brocea Corina			

- cizme electroizolante - 1/an;
- mănuși electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

B. Materiale igienico-sanitare:

- a) se acordă întregului personal:
- săpun - 1/lună/persoană;
 - hârtie igienică - 1/lună/persoană;
 - perii de unghii - 1/an/persoană;
- b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:
- personalului de curățenie.

C. Alimentație de protecție:

- a) se acordă personalului, în și pentru perioada în care se deplasează în zonele care prezintă focare de infecție pentru intervenție sau recoltare probe, respectiv deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare câte 0,500l-2l apă minerală/zi/persoană, conform legislației în vigoare, în limita bugetului aprobat instituției la repectivele articole/aliniate bugetare.
- b) se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006:
1. Laboratoarele de analize medicale: 1/2 l lapte/zi/persoană.
 2. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 3. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
 4. Magazin centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

D. Alte drepturi-prestații medico sanitare/ analize de laborator:

- câte un exudat faringian și o coprocultură/salariat și sau membru de familie/an;
- câte 2 probe de apă din surse neclorinate/an/salariat.

Bunurile și prestațiile menționate mai sus, se acordă în limita bugetului aprobat instituției la repectivele articole/aliniate bugetare.

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin	Ec. Oprea Constantin	Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina		Soc. Scribu Ștefan	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ANEXA 8

Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor / reprezentanții salariaților, după caz, 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 hărțuitorului.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morendu Dan Dorin	Dr. Herghelegu Cătălin
Dr. Marcoci Daniela Florina	Soc. Sarbu Sorin
Ec. Oprea Constantin	As. Toma Maria Vasdalea
Ec. Brucsa Corina	

ANEXA 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

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

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

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

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau

la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.

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

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

10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa oferit persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului, respectiv de reprezentanții salariaților, după caz.

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Morenciu Dan Dorin		Dr. Herghelegiu Cătălin	
Dr. Marocci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Barbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Brocea Corina	As. Toma Maria Magdalena	

ANEXA 10

LISTA

cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările și completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă

Lista unităților sanitare prevăzute în această anexă la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector al Ministerului Sănătății se poate completa ca urmare a modificării Anexei 2 la hotărârea de organizare și funcționare a Ministerului Sănătății.

A. UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII

1. Unități finanțate integral de la bugetul de stat:

1. Ministerul Sănătății;
2. direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate;
3. unitățile sanitare publice aliate în subordinea direcțiilor de sănătate publică, inclusiv serviciile județene de ambulanță, respectiv a municipiului București;

D. UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDONAREA AUTORITĂȚILOR ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE CARE AU ADERAT LA PREVEDERILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE SECTOR AL MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII PE ANII 2014-2015. ÎN CONFORMITATE CU PREVEDERILE LEGII NR. 62/2011, republicată

Lista grupului de unități sanitare subordonate autorităților administrației publice locale beneficiare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate „Sănătate. Activități veterinare” pe anii 2014-2015

Nr. crt.	Județ	Unitate
90	Neamț	Spitalul Județean de Urgență Piatra Neamț

50

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ	REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR
Dr. Morenciu Dan Dorin	Dr. Herghelieghi Cătălin
Dr. Merceci Daniela Elena	Soc. Sarbu Sorin
Dr. Savin Nicoleta	As. Toma Maria Magdalena
Ec. Oprea Constantin	
Ec. Brodea Cornelia	

ANEXA 11

PLANUL ANUAL DE PERFECTIONARE PROFESIONALĂ
A PERSONALULUI CONTRACTUAL DIN D.S.P. NEAMȚ
PE ANUL 2016

Nr. crt.	TEMATICI	Numar total salariați propuși	Din care:	
			conducere	executie
	DOMENIUL : SUPRAVEGHERE IN SANATATE PUBLICA			
1.	POLUAREA MEDIULUI SI IMPACTUL SAU ASUPRA STARI DE SANATATE	1		1
2.	INFECTII NOZOCOMIALE SI BOLI TRANSMISIBILE	1		1
3.	EPIDEMIOLOGIE SI MICROBIOLOGIE	3	1	2
4.	EPIDEMIOLOGIE CLINICA			
5.	ASIGURAREA CALITATII REZULTATELOR IN LABORATORUL DE ANALIZE FIZIO-CHIMICE			
6.	MODUL DE RESUSCITARE CARDIO PULMONARĂ	1		1
	SPECIALIZAREA ASISTENȚILOR MEDICALI GENERALIȘTI PENTRU OBTINEREA SPECIALIZĂRII DE IGIENĂ ȘI SĂNĂTATE PUBLICĂ	3		3
7.	SPECIALIZAREA ASISTENȚILOR MEDICALI GENERALIȘTI PENTRU OBTINEREA SPECIALIZĂRII DE LABORATOR	1		1

DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ NEAMȚ		REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR	
Dr. Moranciu Dan Dorin		Dr. Fergheșlegiu Cătălin	
Dr. Marcoci Daniela Florina	Ec. Oprea Constantin	Soc. Sarbu Sorin	
As. Savin Nicoleta	Ec. Bracea Corina	As. Toma Maria Magdalena	