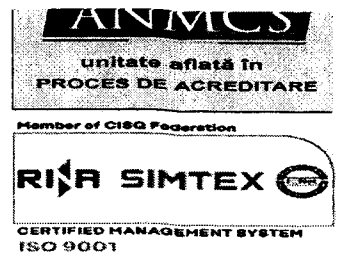




**BUCUREȘTI**  
Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871  
e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL SPITALULUI CLINIC DE URGENTA BAGDASAR-ARSENI PENTRU ANUL 2022-2024

În temeiul drepturilor garantate de Constitutia Romaniei, precum si al Legii nr. 62/2011, între:

Spitalul Clinic de Urgenta Bagdasar-Arseni, cu sediul in Bucuresti, sector 4, Sos Berceni nr. 12, cod fiscal 4943871, tel 021/334.30.25, reprezentat prin Andi NODIȚ – Manager, in calitate de angajator, pe de o parte,

Si

Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011 de Sindicatul SANITAS din Spitalul Clinic de Urgenta Bagdasar-Arseni, cu sediul in Bucuresti, str. Sos Berceni nr. 12, sector 4, organizatie sindicala reprezentativa la nivel de unitate, potrivit Sentintei Civile nr. 1/14.01.2019 a Judecatoriei Sectorului 4, Bucuresti – Sectia Civila, a intervenit urmasorul contract colectiv de muncă la nivel de unitate pe perioada 2022 - 2024.

Inspectoratul Teritorial de Muncă București

### CAPITOLUL 1: Dispoziții generale

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 308 / 18.08.2022

#### Art. 1

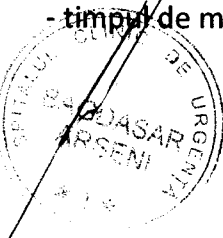
- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator, respectiv Spitalul Clinic de Urgenta Bagdasar-Arseni Bucuresti – reprezentata prin manager.
- (5) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

#### Art. 2

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

#### ART. 3

- (1) Prezentul contract constituie izvor de drept pentru părțile semnatare.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate 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;



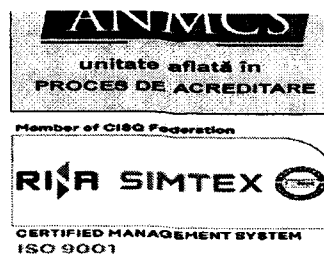


BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



- salarizarea, drepturile salariale acordate și sistemul de sporuri acordate pentru munca în ture în condiții deosebite pe timp de noapte și în zilele de sărbători legale
- repaosul zilnic și săptămânal;
- concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membrii ai organizației sindicale reprezentative în unitate, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale reprezentative, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă;
- procedurii de evaluare a performanțelor individuale a personalului
- obligațiile salariaților.

#### Art. 4

(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 comunicate reciproc de părți.

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

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

(6) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

#### Art. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca București.

#### Art. 6

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

#### Art. 7

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

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

#### Art. 8

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

#### Art. 9

(1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate prevedea drepturi sub limitele prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivel superior: grup de unități, sector sau național.





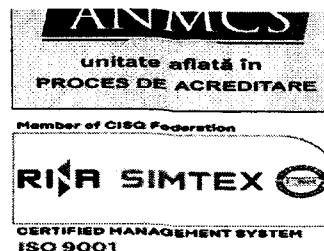
BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50

cod fiscal: 4943871

e-mail: [directie@bagdasar-arseni.ro](mailto:directie@bagdasar-arseni.ro)

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



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

#### ART. 10

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

#### ART. 11

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

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

(3) Angajatorul și sindicatul sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

#### ART. 12

(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară împiedică sesizarea instanței de judecată, iar dacă sesizarea a avut loc. Instanța urmează să ia act de învoiala părților și de modul de soluționare a divergențelor.

#### ART. 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

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

#### ART. 14

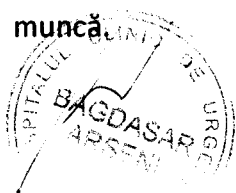
(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în alte prevederi contractuale sau normative nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

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

#### ART. 15

(1) Părțile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

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

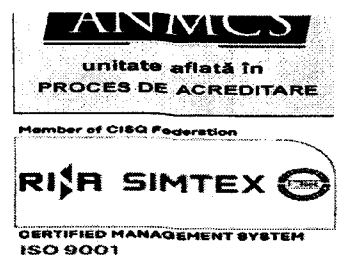




BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871  
e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



## ART. 16

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

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

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

(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:

### SECȚIUNEA I:

#### Încheierea contractului individual de muncă

#### Art. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, încheiate conform prevederilor legale în vigoare, prezentului contract și anexelor acestuia.

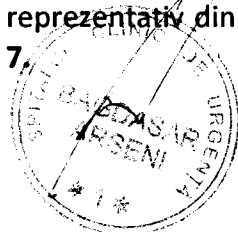
(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizației sindicale reprezentative, semnatarea a prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

#### Art. 18

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

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile 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. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la anexa

7.





BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915

telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50

cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %

ANMCS

unitate afiliată în  
PROCES DE ACREDITARE

Member of CISQ Federation

RI&A SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM  
ISO 9001

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitatea respectivă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

#### Art. 19

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

(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, 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) 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. Un exemplar original al contractului și al actelor anexe vor fi predate angajatului.

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

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

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate și în sectorul de sănătate.

(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;





BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50

cod fiscal: 4943871

e-mail: [directie@bagdasar-arseni.ro](mailto:directie@bagdasar-arseni.ro)

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %

ANIMICS

unitate aflată în  
PROCES DE ACREDITARE

Member of CISO Federation

RI&A SIMTEX

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM  
ISO 9001

- 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) riscurile specifice postului;
- f) criteriile de evaluare a activității profesionale;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății 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.
- o) regulamentul intern aplicabil.

(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 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți, cu excepția situațiilor în care modificările intervin prin efectul legii.

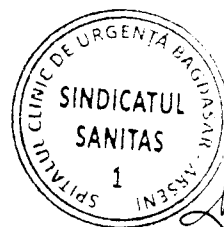
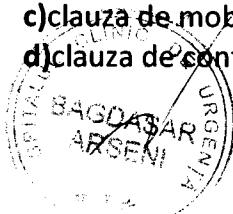
(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(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.





## BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871  
e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

**UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %**



Member of CIBQ Federation



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

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoaștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

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

### Art. 20

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unitatii, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, înaintea scoaterii lor la concurs.

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

(4) Până la ocuparea postului prin concurs se pot încadra salariați pe perioada determinată în raport de necesitățile fundamentate ale instituției, cu încadrarea în bugetul alocat cheltuielilor salariale.

### Art. 21

(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, biochimiști, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

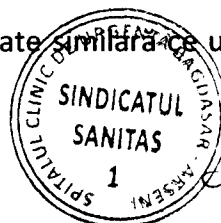
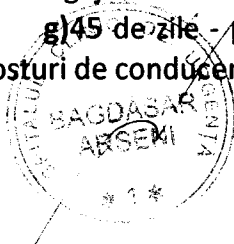
c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;

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

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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





BUCUREȘTI

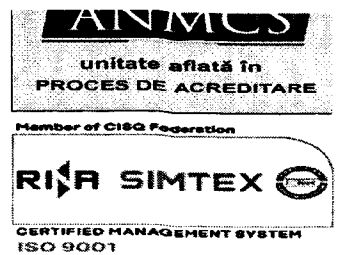
Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915

telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50

cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



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

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

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

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

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

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

(5)Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizației sindicale reprezentative din 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. 22

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

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

#### Art. 23

(1)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 liderul sindicatului reprezentativ, semnatar a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(3)Posturile vacante și temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

#### ART. 24

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



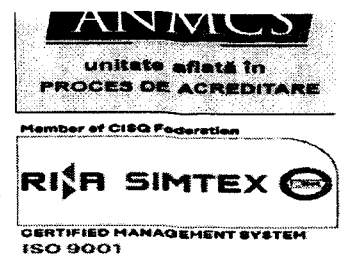




BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871  
e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



#### Art. 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului reprezentativ din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

#### Art. 26

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

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.

#### Art. 27

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în **Anexa nr. 3** la prezentul Contract colectiv de muncă.

### SECȚIUNEA II:

#### Executarea contractului individual de muncă

#### Art. 28

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

#### Art. 29

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.

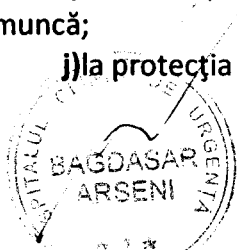
#### Art. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- 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 protecția în caz de concediere;





BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915

telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50

cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %

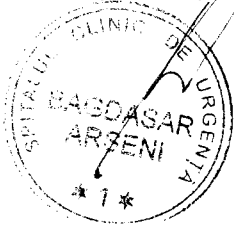


Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM  
ISO 9001

- 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 sau a persoanelor menționate în fișa postului;
  - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
  - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
  - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
  - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
  - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
  - v) să-i fie evaluate performanțele profesionale în mod obiectiv.
  - w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
  - x) alte drepturi prevăzute de lege.
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:**
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
  - b) de a respecta disciplina muncii;
  - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
  - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
  - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
  - f) de a respecta secretul de serviciu;
  - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
  - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
  - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
  - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.



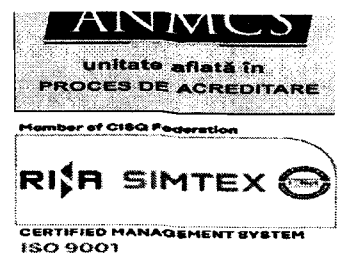


BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



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

l) alte obligații prevăzute de lege.

#### Art. 31

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

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

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

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

h) să stabilească obiective de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora cu consultarea organizației sindicale reprezentative din unitate.

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

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

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

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

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

e) să se consulte cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate sau, după caz, 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 organizației sindicale 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;



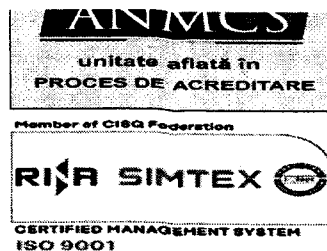


BUCUREȘTI

Șoseaua Berceni nr. 12, sector 4, cod 041915  
telefon: 021.334.30.54, centrala: 021.334.30.25, fax: 021.334.73.50  
cod fiscal: 4943871

e-mail: directie@bagdasar-arseni.ro

UNITATE ACREDITATĂ ÎN CICLUL I CU UN PROCENT DE 90,57 %



l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă din unitate 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.

n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.

### SECȚIUNEA III:

#### Modificarea contractului individual de muncă

##### Art. 32

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

##### Art. 33

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizației sindicale reprezentative, semnatară a prezentului contract, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

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

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în conformitate cu dispozițiile legale și în limitele prevăzute de lege;

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

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

