m) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

(2) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Articolul 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2)Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcţionării instituţiilor care furnizează servicii de asistenţă medicală şi de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaţilor care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaţilor pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali semnatari ai CCM la nivel de sector în termen de 3 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 120

(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

Articolul 121

(1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator împreună cu sindicatele prezente la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii.

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

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

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

Spitalul Municipal Turnu Măgurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte,as. Dragomir Ion

Articolul 122

(1) La unităţile unde programul se desfăşoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.

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

Articolul 123

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

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

(3) Angajaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporţional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali semnatari ai CCM la nivel de sector în termen de 6 luni de la înregistrarea contract colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adiţional

Articolul 124

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucratoare.

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

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului deîngrijitor si perioada absentei de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii si concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.

(2.2) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil ,salariatul se va rechema in scris din concediu de odihna, cu acordul acestuia, doar pentru motive justificate, urmand ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Intersind Profesional Solidaritatea Teleormanu
Președinte,ec. Dragomir Ion

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechimea în muncă astfel:
a)pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
b)pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare
c)pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d)pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e)pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) – 28 de zile lucrătoare;
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) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în unitate pana la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 de ani in aceasi unitate. Beneficiază de vechime în sistemul public de sănătate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.
(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar obligatoriu una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
(6)În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale reprezentative semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.
(8) La cererea salariatului, indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.

Articolul 125

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea 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 concediul de odihnă anual.
(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclin Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte, ec. Dragomir Ion

perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă, inclusiv indemnizatia de hrana.

(2) Indemnizaţia 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) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

(4) La stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă se iau în calcul şi drepturile salariale aferente indemnizaţiei de hrană.

Articolul 127

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

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

Articolul 128

(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentaţi de organizaţiile sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi de sindicatele afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a)1 zi la data efectuării punctiei ovariene;

b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Articolul 129

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

Spitalul Municipal Turnu-Magurele
Manager, Dr. Cuciou Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telormean
Președinte, Dragomir Ion

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

Articolul 130

(1) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a)căsătoria salariatului - 5 zile;

b)naşterea unui copil - 3 zile;

c)concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

d)căsătoria unui copil - 3 zile;

e)decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor, şi rudelor de gradul II inclusiv -5 zile, de la data decesului, cu excepţia situaţiilor în care înmormântarea are loc mai târziu de cele cinci zile din motive întemeiate(repatriere, autopsie, etc) la care se ataşează documente doveditoare

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

(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătăţii si la o zi lucrartoare libera neplatita pentru ingrijirea sanatatii copilului, in conditiile legii. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai multi copii se acorda doua zile lucratoare libere pe an, consecutive sau separate , dupa cum decide angajatorul.

(3.1)„ În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă"

(3.2)„Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude soţului/soţiei, copilului, socrilor, părinţilor, cumnaţilor/ cumnatelor, bunicilor, fraţilor,nepotilor (copiii copiilor salariaţilor şi copiii fraţilor/ surorilor) sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului."conf Codului muncii.

(3.3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (3.2) salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate"

(3.4)„ Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare."

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciocea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte,ec. Dragomir Ion

(3.5) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului."

(3.6)Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (3.5) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic."

(3.7)Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la alin. (3.5), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (3.6)."

Capitolul 6
Protecţia socială a salariaţilor

Articolul 131

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

(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract

(3) În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli unităţile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, semnatare ale prezentului CCM.

Articolul 132

În cazul în care organele competente din unităţi au aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unităţii sanitare, cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale şi acordul organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligaţia de a comunica în scris celor în cauză:

a)durata de preaviz;

b)dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c)adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Articolul 133

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

a)persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor individuale de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciulea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telecomun
Presedinte as, Dragomir Ion

b)persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;
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 soţi care lucrează în aceeaşi 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, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
(3)În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă neluerată până la împlinirea termenului.

Articolul 134

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de administraţie şi sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).
(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale din unitate au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Articolul 135

Salariaţii care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 136

(1) Salariaţii beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.
(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

Articolul 137

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

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Coclua Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telecomuri
Presedinte,as. Dragomir Ion

a)să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b)înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.
(2)În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizaţiilor sindicale din unitate, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene şi a municipiului Bucureşti apariţia acestor boli.
(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizaţiilor sindicale din unitate,conform prevederilor legale.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.
(5)Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii.

Articolul 138

Compensarea biletelor de tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din sectorul sanitar şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizaţiilor sindicale .

Articolul 139

(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte administraţie-sindicate din unitate
(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

Articolul 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizaţia de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Articolul 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun,cât şi personale în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte,ss. Dragomir Ion

Articolul 142

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariata/salariatul membră/u de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata/ul va fi încadrată/t pe postul avut iniţial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

Articolul 143

Salariata/tul 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 şi vechimea în muncă.

Articolul 144

Salarintele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Articolul 145

Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

Articolul 146

(1) Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie în regim gratuit conform prevederilor legale şi prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părţile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7
Formarea profesională

Articolul 147

(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.

(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se face potrivit reglementărilor în vigoare.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleormanu
Președinte,ss. Dragomir Ion

(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4)Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, a liderilor sindicali inclusiv a celor scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.
(7) Pentru asigurarea coordonării şi finanţării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate părţile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue şi Comitetul Sectorial Sănătate. Parteneriatul va include reprezentanţii organismelor profesionale şi va avea drept unul din scopuri identificarea soluţiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanţarea a formării profesionale a specialiştilor din sănătate. Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara, urmând să fie introdusă în cadrul preentului contract prin act adiţional.
(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obţinute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învăţământul universitar, părţile semnatare ale CCM la nivel de sector vor incheia Procedura pentru Implementarea Echivalării Competenţelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contract colectiv de muncă la nivel de sector, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 148

(1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:
a)adaptarea salariarului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;
b)obţinerea unei calificări profesionale;
c)actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;
d)reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
e)dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;
f)prevenirea riscului şomajului;
g)promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.
(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciulea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telecomar
Presedinte,ec. Dragomir Ion

(3) Pentru coordonarea adaptării şi practicii profesionale şi asigurarea transferului de experienţă în sectorul bugetar Sănătate părţile semnatare ale CCM la nivel de sector convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de partenerii sociali într-o anexă la prezentul contract ce va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 149

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

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

b)stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c)stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d)ucenicie organizată la locul de muncă;

e)formare individualizată;

f)formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social;

g)alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Articolul 150

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizaţiile sindicale, stabileşte următoarele:

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

b)sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;

c)în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă 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 terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

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

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.

(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractul colectiv de muncă de la nivelul unităţii

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cucica Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte,ss. Dragomir Ion

(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare şi planurilor de formare la nivelul unităţilor. Metodologia va fi stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adiţional.
(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile şi prevederile Strategiei multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acţiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030.
(6) Pentru coordonarea la nivel naţional a formării profesionale continue şi a finanţării acesteia, părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înfiinţarea Parteneriatului comun şi a Comitetului Sectorial Sănătate. Demersurile privind înfiinţarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adiţional.

Articolul 151

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.
(2). Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea sindicatelor din unitate şi acordul sindicatului semnatar al prezentului contract, şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă

Articolul 152

(1)În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
(2)În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
a)dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi 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 integral stabilit pe gradaţii conform vechimii în muncă, cu toate indemnizaţiile,sporurile şi adaosurile pe toată perioada delegaţiei

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte,ec. Dragomir Ion

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 153
(1)În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții sindicatelor din unitate.
(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.
(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.

Articolul 154
Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

Articolul 155
(1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Articolul 156
(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Articolul 157
(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să 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 superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cucîța Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telorman
Președinte ex. Dragomir Ion

Articolul 158

(1)În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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 situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

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

Articolul 159

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

Articolul 160

(1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a)cel puţin o dată la 2 ani dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b)cel puţin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariaţi.

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

Articolul 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puţin 21 de salariaţi, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea sindicatelor din unitate va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.

Spitalul Municipal Turnu Măgurele
Manager, Dr. Cuclea Monica-Ș.

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte, Ing. Dragomir Ion

(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de sindicatul semnatar al prezentului contract.

Articolul 162

(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

(3)Stagiile de adaptare şi practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătăţii împreună cu partenerii sociali şi va fi adoptată prin Ordin în termen de 9 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de ramura sanitara si va fi introdusa in cadrul prezentului contract prin act aditional.

Articolul 163

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

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

(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

Articolul 164

Reprezentantul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 165

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

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

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

(4)Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cucleea Mihaela

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleormean
Presedinte,ec. Dragomir Ion

(5) Informaţiile cu privire la politica generală de formare a salariaţilor vor fi menţionate în contractele colective de muncă şi regulamentul intern al unităţii.

Capitolul 8
Drepturile sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 166

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

(2) Angajatorul recunoaşte dreptul sindicatelor constituite de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.

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

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor membrilor sindicatelor constituite .

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale, reprezentantul sindicatului al cărui membru de sindicat este.

Articolul 167

(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2)Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciucea Mioara

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte,as. Dragomir Ion

Articolul 168
(1)Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.
(2) Partea patronală se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităţilor sanitare.

Articolul 169
(1) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la şedinţele consiliului de administratie si ale comitetului director al unitatii sanitare;
b)reprezentanţii sindicatului semnatar participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant, la şedinţele comitetului director, iar celelalte sindicate din cadrul, participă la sedintele comitetului director la invitatia conducerii ;"
c)reprezentanţii judeţeni ai organizaţiilor sindicale şi patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.
(2)Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.
(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale, aceştia pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiilor şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

Articolul 170
(1) Anunţarea şedinţelor menţionate în art. 169 alin. (1) şi a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.
(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.
(3) Hotărârile conducerii unităţilor vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare şi cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 171
(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor legal constituite să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciucea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telecomun
Presedinte,ec. Dragomir Ion

(2) Persoanele alese în structura de conducere a sindicatelor legal constituite la nivelul beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, 40 ore(echivalent a 5 zile lucratoare)

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

(4) Activitatea liderilor sindicatelor legal constituite este asimilată cu vechime în activitate managerială în domeniu.

(5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

Articolul 172

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, administraţia şi organizaţiile sindicale pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Articolul 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatelor legal constituite .

Articolul 174

Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului individual al salariaţilor membri ai sindicatelor legal constituite la nivelul unităţii în conformitate cu legislatia in vigoare, cu modificările şi completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatelor legal constituite la nivelul şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Articolul 175

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de sindicatele legal constituite la nivelul de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

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

Articolul 176

(1)În scopul unei bune colaborări, părţile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.

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

Spitalul Municipal Turnu Măgurele
Manager, Dr. Cuciuc Marius

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Președinte ai, Dragomir Ion

(3)Angajatorul şi conducerea sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 177

(1)Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor legal constituite la nivelul, a referatelor şi a reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(2)Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată în scris şi cu semnătură de primire, cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul şi ora anunţate.

(3)La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat şi reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere, cât şi pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).

(4)După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele legal constituite la nivelul, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5)Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 10.

Capitolul 9
Dispoziţii finale

Articolul 178

(1)Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.

(2)În unităţile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 179

Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la nivel de unitate.

Articolul 180

În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei şi modului de finanţare pentru unităţi, secţii, compartimente şi 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.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Ciolea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Telecomunicaţii
Preşedinte,as. Dragomir Ion

Articolul 181
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept tuturor salariaţilor
Articolul 182
Salariaţii membri ai sindicatelor legal constituite au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale specifice.
Articolul 183
Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.
Articolul 184
Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.
Articolul 185
Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.
Articolul 186
Pentru respectarea prevederilor din legislaţia U.E. şi naţională privind drepturile salariaţilor la informare şi consultare părţile convin crearea Procedurii de informare şi consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 şi a legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitara , urmand sa fie introdusa in cadrul preentului contract prin act aditional.
Articolul 187
(1)Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă.
(2) Părţile convin de comun acord şi să susţină Punctul de vedere instituţional privind noua lege a salarizării, în ceea ce priveşte angajaţii din sectorul public de sanatate.
(3) În aplicarea prevederilor alin. (3) principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaţilor din sectorul public de sănătate şi regulile de construcţie a acestuia sunt precizate în Anexa nr. 13. la prezentul contract colectiv de muncă.
(5) La data încheierii prezentului contract colectiv de muncă forma Punctului de vedere privind proiectul de lege, partea aplicabilă angajaţilor din sectorul public de sănătate este cea stabilită de Ministerul Sănătăţii împreună cu federaţiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.
(6) Ordinele Ministrului Sănătăţii ale căror prevederi vizează relaţiile generale de muncă vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sănătate.

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleormanu
Presedinte,ec. Dragomir Ion

Articolul 188

Spitalul Municipal Turnu Magurele va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

Articolul 189

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 3 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la ITM Teleorman.

Părţile Contractului Colectiv de Muncă la Nivelul Spitalului Municipal Turnu Magurele

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Reprezentant legal
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional
Solidaritatea Teleorman
Presedinte, As. Dragomir Ion

Spitalul Municipal Turnu Magurele
Manager, Dr. Cuclea Monica

Sindicatul Teritorial Profesional Solidaritatea Teleorman
Presedinte,as. Dragomir Ion