



POIANA MARE, Dolj
Str. GĂRII, Nr.40
CF : 4711561
Tel : 0748.186.112

e-mail : spitpoiana@yahoo.com
<http://www.spitalpoianamare.ro>

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
SPITALUL DE PSIHIATRIE POIANA MARE



MRC
ISO 9001
Certificat nr. 394C

DECIZIA NR. 2

Jur.FLOREA LUCIAN- MANAGER AL SPITALULUI DE PSIHIATRIE POIANA MARE, DOLJ, numit prin Ordinul M.S. nr.3853/12.07.2024 si Contract de management nr.233/12.07.2024 ;

Avand in vedere Contractul colectiv de munca la nivel de sector de negociere colectiva - Sanatate pe anii 2023-2025, inregistrat la Ministerul Muncii cu nr. 1480/11.09.2023 ;

Avand in vedere prevederile H.G. 250/1992, republicata- privind concediul de odihna si alte concedii ale salariatilor din administratia publica, regiile autonome cu specific deosebit si din unitatile bugetare, modificata si completata ;

In baza prevederilor Legii 53/2003-Codul muncii, republicat, precum si cele ale art.180 din Legea 95/2006- privind reforma in domeniul sanatatii, cu modificarile si completarile ulterioare, privind atributiile managerului in domeniul politicii de personal;

In baza Regulamentului de organizare si functionare al unitatii ;

DECID :

ART.1. Incepand cu data de **01.01.2025**, concediile de odihna si concediile de odihna suplimentare ale personalului din unitate se stabilesc astfel :

a) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste ptr. **fiecare salariat**, in functie de vechimea in munca , astfel :

- pentru o vechime in munca de **0-1 an - 21 zile lucratoare**
- pentru o vechime in munca **intre 1- 5 ani - 22 zile lucratoare**
- pentru o vechime in munca **intre 5- 10 ani - 23 zile lucratoare**
- pentru o vechime in munca **intre 10- 15 ani - 25 zile lucratoare**
- pentru o vechime in munca **intre 15- 20 ani - 28 zile lucratoare**
- pentru o vechime in munca **de peste 20 ani - 30 zile lucratoare**

Vechimea in munca care se ia in considerare la determinarea duratei concediului de odihna este cea pe care salariatul o implineste in cursul anului 2025.

b) Zile de concediu de odihna ce vor fi acordate suplimentar fata de cele prevazute la lit.a , in functie de locul de munca, sunt urmatoarele :

- **8 zile lucratoare** pentru personalul medico sanitar si auxiliar sanitar si alt personal care isi desfasoara activitatea in sectiile cu paturi, Camera de garda, C.P.I.A.A.M., Compartiment medicina interna, Cabinet Ambulatoriu integrat, Cabinet asistenta sociala, Cabinet stomatologie, Director medical, Director de ingrijiri ;

- **6 zile lucratoare** pentru personalul din cadrul : Compartiment statistica si evaluare medicala, Farmacie, Laborator analize medicale, Spalatorie, preot ;

- **5 zile lucratoare** pentru personalul de la Centrala termica

- **4 zile lucratoare** pentru personalul TESA care isi desfasoara activitatea pe calculator cel putin 70% din timpul zilnic de lucru, managerul si directorul financiar-contabil al unitatii ;

- **3 zile lucratoare** pentru personalul din cadrul Blocului alimentar ,muncitorii calificati si necalificati din cadrul Echipei de intretinere/reparatii, spatii verzi, soferi si paznici

Deasemenea fiecare salariat beneficiaza de cate 1 zi de concediu suplimentar pentru fiecare 5 ani consecutivi in unitate.

c) In afara concediului de odihna ,salariatii beneficiaza de **zile de concediu platite pentru evenimente familiale deosebite**, astfel :

- casatoria salariatului- **5 zile**

- nasterea sau casatoria unui copil – **3 zile**

- decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor sau a unei rude pana la gradul II, inclusiv- **5 zile**

ART.2. Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an, conform programarilor intocmite la sfarsitul anului in curs, pentru anul urmator, la nivelul tuturor sectiilor, compartimentelor, etc, astfel incat sa se asigure efectuarea de catre fiecare salariat a cel putin 10 zile lucratoare de concediu de odihna consecutive intr-un an calendaristic. In cazul in care salariatul, din motive obiective si bine justificate, nu isi poate efectua, integral sau partial concediul de odihna cuvenit, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

ART.3. Programarea concediului de odihna poate fi modificata, la cererea salariatului, in conditiile prevazute de HG 250/1992. Concediile cuvenite si neefectuate de catre salariatii carora le inceteaza contractul individual de munca, aferente anului 2025, **nu** vor fi compensate in bani, conform prevederilor OUG 156/2024. La cererea salariatului, aprobata de conducerea unitatii, concediile restante/neefectuate aferente anului 2024, se pot efectua in cursul anului 2025.

ART.4.Toate sectiile cu paturi, cabinetele, compartimentele si alte structuri, conform organigramei unitatii, sunt responsabile de respectarea si ducerea la indeplinire a prezentei decizii. Prezenta decizie se va publica pe pagina de internet a spitalului spre luare la cunostinta si aplicare.

ART.5. Cu drept de contestatie la Tribunalul Dolj, sectia Conflicte de munca si asigurari sociale in termen de 45 de zile de la luarea la cunostinta.

Data azi, 10.01.2025

MANAGER
JUR.FLOREA LUCIAN



SEF SERVICIU RUNOS, Informatica si Arhiva
JUR. VASILE ANCA MIHAELA

