



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN NEAMȚ
SEDIUL CENTRAL: SUBSTAȚII:

Piatra Neamț, Str. Dimitrie Leonida, Nr. 151 Roman, Str. Speranței nr. 13
Telefon: 0233.212020 Fax: 0233.235533 Tel. 0233.741313
E-mail: info_sajnt@yahoo.com Tg.Neamț, B-dul Ștefan Cel Mare nr. 151
Tel. 0233.790657
Bicaz, Str. Barajului nr. 45
Tel. 0233.254330
Ceahlău, Comuna Ceahlău, sat Bofu
Tel. 0233.258400



Contract Colectiv de Muncă
la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț
Nr. 29884 / 28.09.2022

În temeiul Legii nr. 62/2011:

Între:

I. **SERVICIUL DE AMBULANȚA JUDEȚEAN NEAMȚ**, unitate sanitară cu personalitate juridică, în calitate de autoritate în domeniul asigurării asistenței medicale de urgență și transport sanitar la nivel județean, reprezentând angajatorul, prin conducătorul unității, **Manager General Interimar – Dr. DORICE ALBU**

și

II. **SALARIAȚII**, reprezentați de către **SINDICATUL AMBULANȚA NEAMȚ potrivit prevederilor art. 137 lit. b** din Legea Dialogului social republicată nr. 62 / 2011, privind reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar a contractului colectiv de muncă

fiind asistați juridic de av. MILOIU CIPRIAN, în calitate de consilier juridic al Serviciului de Ambulanță Județean Neamț,

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivelul S.A.J.Neamț. .

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ARTICOLUL 1

- (1) Partile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de Serviciu de Ambulanță județean Neamț, 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,
 - Ministerul Sănătății, organ de specialitate al administrației publice centrale și autoritate centrală în domeniul asistenței de sănătate publică, conform atribuțiilor sale stabilite prin legislația în vigoare;
 - unitatea sanitară S.A.J. Neamț reprezentată prin manager;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

Serviciul de Ambulanta Judetean Neamt.

- (6) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, in conformitate cu legislatia interna si in concordanta cu conventiile internationale pe care Romania le-a ratificat.

ARTICOLUL 2

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produc efecte la nivelul **S.A.J. Neamt.**

ARTICOLUL 3

- (1) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:
- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca, conform legislatiei in vigoare;
 - b) masurile de sanatate si securitate in munca;
 - c) timpul de munca si timpul de odihna;
 - d) alte masuri de protectie sociala a salariatilor membri ai organizatiei sindicale afiliate organizatiei semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si acordarea de facilitati acestora;
 - e) formarea si perfectionarea profesionala;
 - f) drepturile organizatiei sindicale afiliate organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;
 - g) obligatiile salariatilor;
 - h) stabilirea modalitatii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

ARTICOLUL 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de munca va face obiectul unei noi negocieri
- (2) Cererea se comunica in scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul **S.A.J Neamt** care va transmite cererea catre ceilalti semnatari ai prezentului contract colectiv de munca.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.
- (5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.
- (6) In cazul in care niciuna din partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca nu denunta unilateral contractul cu 30 de zile inainte de expirarea sa, acesta se prelungeste, de drept, cu 12 luni, o singura data, cu respectarea prevederilor legislatiei in vigoare¹.

¹ Legea nr. 62/2011

ARTICOLUL 5

Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Neamt.

ARTICOLUL 6

Suspendarea si/sau incetarea contractului colectiv de munca au loc in conditiile legii.

ARTICOLUL 7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale in vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca se realizeaza prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

ARTICOLUL 8

Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 9

(1) Contractele colective de munca la nivel de S.A.J.Neamt precum si contractele individuale de munca nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute in contractul colectiv de munca la nivel de sector de activitate nr. 1206 / 04.11.2019.

(2) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate, partile pot conveni, printr-o clauza expresa, ca, in perioada derularii acestora, angajatorul poate retine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizatie, care sa nu fie mai mica de **1 % din salariu net**, dar care sa nu depaseasca valoarea contributiei sindicale.

(3) In vederea retinerii acestei contributii din salariu, pentru salariatii ce nu sunt membrii Sindicatului Ambulanta Neamt, angajatorul trebuie sa detina acordul scris, nominal al fiecarui angajat.

(4) Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective, dialogului social, precum si in alte scopuri stabilite prin acordul partilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere ulterioara intre angajator si organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(5) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de **S.A.J.Neamt** sunt minime si obligatorii pentru angajator.

ARTICOLUL 10

Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror altor comunicari, la locurile convenite cu reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia cunostinta de continutul sau.

ARTICOLUL 11

- (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui comisia paritara la nivel de S.A.J .Neamt.
- (2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei se stabilesc conform **Anexei nr. 2**
- (3) Angajatorul si sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de munca sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc in toate situatiile referitoare la relatiile de munca.
- (4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat in cadrul comisiilor paritare constituite la nivel de unitate.

ARTICOLUL 12

- (1) Declansarea procedurii prevazute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecata de catre salariatul care se considera prejudiciat.
- (2) Adoptarea unei hotarari de catre comisia de monitorizare impiedica sesizarea instantei de judecata, iar daca sesizarea a avut loc, judecata inceteaza prin nelucrare.

ARTICOLUL 13

- (1) Reprezentantii angajatorului si cei ai organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul in care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.
- (2) In cazul constatarii unor incalcarri ale legii si ale prevederilor contractului colectiv de munca, va fi sesizat ITM Neamt si Ministerul Sanatatii, in vederea solutionarii.

ARTICOLUL 14

- (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementari legale.
- (2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract si se vor aplica de drept salariaților.

ARTICOLUL 15

- (1) Partile se obliga, ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.
- (2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 si ale prezentului contract colectiv de munca in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

ARTICOLUL 16

- (1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil 24 de luni de la data inregistrarii lui la I.T.M Neamt².

² Legii nr. 62/2011

- (2) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor modificari legislative, partile vor proceda la renegocierea unor clauze, dupa caz.
- (3) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite in contractul colectiv de munca la nivel de ramura sau cu acordurile/intelegerile incheiate la toate nivelurile.
- (4) Pana la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei in vigoare.
- (5) Prezentul contract colectiv de munca va fi adaptat corespunzator in cazul modificarii prevederilor legale referitoare la organizarea si functionarea sindicatului si patronatului reprezentativ.
- (6) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract, in vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii S.A.J.Neamt.

CAPITOLUL II

I. Incheierea contractului individual de munca

ARTICOLUL 17

- (1) Drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute in contractele individuale de munca, incheiate conform legii si prevederilor prezentului contract.
- (2) Normativele de personal se elaboreaza la nivelul Ministerului Sanatatii, cu acordul organizatiei sindicale semnatare a contractului colectiv de munca la nivel de sector de activitate si se aproba prin ordin al ministrului sanatatii.

ARTICOLUL 18

- (1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor contractelor colective de munca incheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unitati si la nivel de unitate, dupa caz.
- (2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca. In acest sens, din comisile de angajare si sustinere a concursurilor va face parte, in calitate de observator, cel putin un reprezentant al sindicatului din unitate.

- (3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de catre angajator cu avizul organizatiei profesionale corespunzatoare functiilor ce urmeaza a fi ocupate in urma examenului.
- (4) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor si reprezentantilor sindicatului din unitate, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs, cu exceptia cazurilor de forta majora definite prin lege.
- (5) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
- (6) In cazul aparitiei unor posturi vacante, salariatii au dreptul sa solicite conducerei unitatii redistribuirea lor pe aceste posturi, in concordanta cu interesele unitatii, cu cele proprii si in conditiile legii.
- (7) Ocuparea unui post vacant in sistemul bugetar se poate face si prin transfer in conditiile legii, daca se realizeaza de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

ARTICOLUL 19

- (1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu. De regula, forma de desfasurare este contractul individual de munca.
- (2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii, prevederi contrare legii si prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative si prin prezentul contract colectiv de munca.
- (3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata. La incheierea si modificarea contractului individual de munca salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatar a prezentului contract colectiv de munca.
- (4) Contractul individual de munca se va incheia potrivit legii, in scris, in baza contractelor colective de munca de la toate nivelurile, si va fi actualizat anual, daca este cazul.
- (5) Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.
- (6) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului..
- (7) In situatia in care contractul individual de munca nu a fost incheiat in forma scrisa, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.
- (8) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca ii confera salariatului vechime in munca, in specialitate, profesie si in sectorul public de sanatate, in conditiile legii.

- (9)** Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.
- (10)** Persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul va fi informat cu privire la cel putin urmatoarele elemente:
- a)** identitatea partilor;
 - b)** locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa munceasca in diverse locuri;
 - c)** sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;
 - d)** functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative si atributiile postului;
 - e)** criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f)** riscurile specifice postului;
 - g)** data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;
 - h)** in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestuia;
 - i)** durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;
 - j)** conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;
 - k)** salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum si periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul;
 - l)** durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si ore/saptamana;
 - m)** indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;
 - n)** durata perioadei de proba, dupa caz;
 - o)** regulamentul intern aplicabil.
- (11)** Elementele din informarea prevazuta la alin. (10) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.
- (12)** Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (10) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 zile de la data incunostintarii in scris a salariatului.
- (13)** Cu privire la informatiile furnizate salariatului, prealabil incheierii contractului individual de munca, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.
- (14)** In situatia in care angajatorul nu isi executa obligatia de informare, salariatul este in drept sa sesizeze, in termen de 30 de zile de la data neindeplinirii acestei obligatii, instanta judecatoreasca competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutarii de catre angajator a obligatiei de informare.

- (15) In afara clauzelor generale prevazute la alin. (10), intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice, in conditiile legii.
- (16) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:
- a) clauza cu privire la formarea profesionala;
 - b) clauza de neconcurenta;
 - c) clauza de mobilitate;
 - d) clauza de confidentialitate.
- (17) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.
- (18) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protectia datelor cu caracter personal.
- (19) Atat in contractul individual de munca, cat si in REVISAL vor fi inregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al caror quantum este cunoscut.

ARTICOLUL 20

- (1) Incadrarea salariatilor în cadrul **SAJ Neamț** se face numai prin concurs, examen sau transfer, dupa caz.
- (2) Posturile vacante existente în statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile unitatii, cu consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiei sindicale afiliate organizatiei semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs.
- (3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen..

ARTICOLUL 21

- (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere astfel³:
 - a) medici, asistenti medicali, cu studii superioare, superioare de scurta durata sau postliceale:
 - 20 de zile - daca au mai fost angajati in alta unitate sanitara;
 - 30 de zile - daca au mai lucrat in profesie, dar nu intr-o unitate sanitara;
 - 90 de zile - debut in profesie;
 - b) 30 de zile - alt personal cu pregatire superioara, superioara de scurta durata sau postliceala;

³ Legea 53/2003 republicata

- 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, namolari etc.;
 - d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare;
 - e) 5 zile - pentru personalul necalificat;
 - f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate;
 - g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;
 - i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;
 - j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.
- (2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
- (3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (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, afiliate organizației semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (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, într-un interval de maximum 12 luni.

ARTICOLUL 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 astfel încât să nu fie afectată capacitatea de muncă a angajatului.
- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1), situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ARTICOLUL 23

- (1) In unitatile sanitare, incheierea unui contract individual de munca cu timp partial se face cu prioritate cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate.
- (2) La incheierea contractului individual de munca cu timp partial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.
- (3) Posturile vacante si temporar vacante aferente functiilor de specialitate medico-sanitara, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul si de catre persoane din aceeaasi unitate si numai in conditiile in care programul functiei cumulate nu se suprapune celui corespunzator functiei de baza. In astfel de situatii programul functiei cumulate nu poate fi considerat munca suplimentara.

ARTICOLUL 24

Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisa a sindicatului din unitate semnatar al prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 25

- (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara acordul scris al reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.
- (2) In cazul absentei acordului scris al partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajeaza este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire in aceeaasi localitate sau judet, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
- (3) In situatia in care din motive justificate nu este posibila aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de munca se va face tinand cont de criteriile stabilite prin art. 131 din prezentul contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 26

Contractul individual de munca incheiat intre angajator si salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in **Anexa nr. 3** la prezentul Contract colectiv de munca.

Unitatea se oblige sa adapteze contractele individuale de munca conform prevederilor din **Anexa nr. 3**.

II. Executarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 27

Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere si sunt stipulate in cadrul prezentului contract colectiv de munca si in contractele individuale de munca.

ARTICOLUL 28

- (1) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege si prezentul contract colectiv de munca.
- (2) Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile salariatilor prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

ARTICOLUL 29

(1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi⁴:

- a) la salarizare pentru munca depusa;
- b) la repaus zilnic si saptamanal;
- c) la concediu de odihna anual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;
- d) la egalitate de sanse si de tratament;
- e) la demnitate in munca;
- f) la securitate si sanatate in munca;
- g) la acces la formarea profesionala;
- h) la informare si consultare;
- i) de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) la protectie in caz de concediere;
- k) la negociere colectiva si individuala;
- l) de a participa la actiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
- o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
- p) sa nu se supuna nic iunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
- q) sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractul individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;
- t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;
- u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractul colectiv de munca sau in legislatia in vigoare;

⁴ Legea 53/2003 republicata

v) sa-i fie evaluate in mod obiectiv performantele profesionale;

w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o incalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor buneii administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparentei, potrivit legii;

x) alte drepturi prevazute de lege.

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii⁵:

a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;

d) de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;

e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;

h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;

i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;

j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator.

k) personalul medical sau nemedical din unitatile sanitare are obligatia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa il recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul SAJ NEAMT.

l) alte obligatii prevazute de lege.

ARTICOLUL 30

(1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;

b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;

c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;

d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu

e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractelor colective de munca aplicabile si regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazuta in **Anexa nr.9** la prezentul contract;

⁵ Legea 53/2003 republicata

- f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale din unitate;
- g) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora, conform legislatiei in vigoare

(2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice periodic salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariatii, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa informeze reprezentantii organizatiei sindicale de la nivelul unitatii asupra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;
- k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;
- l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarilor de personal;
- m) sa se consulte cu organizatiile sindicale si organizatia profesionala corespunzatoare in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea perfectionarii personalului.
- n) sa dea curs sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale din unitate;
- o) sa efectueze auditul timpului de munca pentru fiecare loc de munca.

III. Modificarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 31

(1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul contract si de legislatia in vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;

- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

ARTICOLUL 32

- (1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca astfel:
- a) angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in legatura cu intentia de detasare in alta unitate a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;
 - c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;
 - d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare;
 - e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;
 - f) pe perioada detasarii angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detasarea.
- (2) In cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii, redistribuirea salariatilor se face numai dupa consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleaza in alta localitate decat cea de domiciliu a salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.
- (4) In cazul reorganizarii sau desfiintarii unor unitati sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati in care se desfasoara activitate sanitara, personalul va fi preluat in intregime de noua entitate juridica sau redistribuit in cele mai apropiate unitati sanitare fata de resedinta fiecarui salariat.

ARTICOLUL 33

Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora prevazute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 34

- (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.
- (2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii, drepturilor de natura salariala de catre angajator.
- (3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

ARTICOLUL 35

- (1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.
- (2) In cazul in care suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului pentru formare profesionala sau prin acordul partilor, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiei sindicale afiliate organizatiei semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca va fi respectata intocmai.
- (3) In cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare in cazurile mentionate la alineatul precedent, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiei sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 36

- (1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului este necesara consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (2) In cazul in care salariatul membru de sindicat se gaseste in situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa permanent reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetarilor, concluziile comisiei de disciplina, precum si despre masurile disciplinare pe care preconizeaza sa le adopte.

ARTICOLUL 37

- (1) **Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii⁶:**
 - a) concediu de maternitate;
 - b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
 - c) carantina;
 - d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului, daca legea nu prevede altfel;
 - e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
 - f) forta majora;

⁶ Legea 53/2003 republicata

- g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;
 - h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;
 - i) in alte cazuri expres prevazute de lege.
- (2) Pe perioada suspendarii de drept a contractelor individuale de munca, posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se va acorda in termen de 6 zile lucratoare.

ARTICOLUL 38

- (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii⁷:
- a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
 - b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesionala;
 - e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;
 - f) participarea la greva.
 - g) concediu de acomodare.
- (2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, urmand ca prin regulamentul intern al unitatii sa fie stabilita limita maximă a acestora.
- (3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se va acorda in termen de 6 zile lucratoare.
- (4) Salariatii din unitatile bugetare au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:
- a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;
 - b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;
 - c) prezentare la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.

⁷ Legea 53/2003 republicata

ARTICOLUL 39

- (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii⁸:
- a) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti
 - b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;
 - d) pe durata detasarii;
 - e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
 - f) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.
- (2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a) daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea anterioara si i se plateste, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.
- (3) In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

ARTICOLUL 40

- (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.
- (2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

ARTICOLUL 41

- (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, si pentru interese personale altele decat cele prevazute de lege, pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul organizatiei sindicale.

⁸ Legea 53/2003 republicata

- (2) In toate cazurile, mentionate mai sus, se va solicita anterior aprobarii cererii de concediu fara plata, avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 42

Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

V. INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

ARTICOLUL 43

Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

ARTICOLUL 44

(1) Contractul individual de munca existent inceteaza de drept:

- a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;
- c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salaria care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;
- d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca, de la data la care nulitatea a fost constatata prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

- g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
 - h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii, ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
 - i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
 - j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.
- (2) Pentru situatiile prevazute la alin. (1) lit. c)-j)), constatarea cazului de incetare de drept a contractului individual de munca se face in termen de 5 zile lucratoare de la intervenirea acestuia, in scris, prin decizie a angajatorului, si se comunica persoanelor aflate in situatiile respective in termen de 5 zile lucratoare.
- (3) Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea in conditiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza intai.
- (4) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeasi functie maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca.

ARTICOLUL 45

- (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.
- (4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariat, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.
- (5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.
- (7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

ARTICOLUL 46

- (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

- (2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de munca nu poate inceta prin concediere din initiativa angajatorului daca, la notificarea scrisa a reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, angajatorul nu obtine avizul acestora.
- (4) In cazul in care organizatiile sindicale nu isi exprima avizul scris, in termen de 2 zile lucratoare, angajatorul poate intrerupe relatiile de munca potrivit legii.

ARTICOLUL 47

Este interzisa concedierea salariatilor:

- a) pe criteriile de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;
- b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

ARTICOLUL 48

- (1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatului cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfasurarii plangerii penale impotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ARTICOLUL 49

- (1) Concedierea unui salariat aflat intr-o functie sindicala eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi facuta doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizatiei semnatare.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiintarii angajatorului, in conditiile legii, sau in cazul in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat.

ARTICOLUL 50

- (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:
 - a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendarii activitatii ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

- f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
 - h) pe durata efectuarii concediului de odihna;
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului sau a dizolvarii angajatorului, in conditiile legii.

ARTICOLUL 51

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului cu consultarea organizatiei sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in urmatoarele situatii:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

ARTICOLUL 52

- (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de lege si prezentul contract colectiv de munca.
- (2) Procedura cercetarii prealabile este, de asemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara. (Anexa nr. 9)

ARTICOLUL 53

- (1) In cazul in care sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute la art. 51, lit. c) si d), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.
- (2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

- (3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.
- (4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre I.T.M. conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ARTICOLUL 54

- (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.
- (2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, fundamentata economic.

ARTICOLUL 55

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

ARTICOLUL 56

- (1) In cazul concedierii colective, salariatii beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si de compensatii in conditiile prevazute de lege.
- (2) In cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatilor, angajatorul va dispune indeplinirea tuturor masurilor sociale si de trecere in somaj a salariatilor concediati.
- (3) La intocmirea planului de masuri sociale angajatorul este obligat sa consulte reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar pentru adoptarea planului de masuri este necesar acordul acelorasi organizatii sindicale.
- (4) Inainte de dispunerea masurilor de concediere, angajatorul va pune la dispozitia reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca planul de masuri menit sa duca la impiedicarea concedierii colective din unitate.
- (5) In cazul in care Ministerul Sanatatii va initia acte normative de concediere colectiva, angajatorul va acorda salariatilor concediati compensatii banesti in valoare de⁹:
- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
 - pentru vechime intre 5 si 10 ani: 12 salarii brute lunare;
 - pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.
- (6) Pentru stabilirea prioritatilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, va elabora un proiect de concediere colectiva. Proiectul de concediere va fi inaintat organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, Inspectoratului Teritorial de Munca, cat si Agentiei Teritoriale de Ocupare a Fortei de Munca.

⁹ Contract colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 1206

- (7) Pentru reducerea numarului de persoane ce urmeaza a fi concediate, sindicatele din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate, sunt obligate sa transmita angajatorului propriul plan de masuri la care angajatorul are obligatia de a formula un raspuns scris si motivat.
- (8) In situatia in care unitatea isi reia activitatea intr-o perioada de pana la 9 luni de la data inchiderii sau angajatorul este obligat de specificul activitatii sa-si extinda activitatea in aceeaasi perioada de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariatii concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fara examen sau concurs ori perioada de proba.
- (9) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (8) nu isi manifesta expres consimtamantul in termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului, sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

ARTICOLUL 57

- (1) Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:
- a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
 - b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
 - c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.
- (2) La stabilirea numarului efectiv de salariati concediati colectiv, potrivit alin. (1), se iau in calcul si acei salariati carora le-au incetat contractele individuale de munca din initiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fara legatura cu persoana salariatului, cu conditia existentei a cel putin 5 concedieri.

ARTICOLUL 58

- (1) In cazul in care se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorita inaptitudinilor fizice sau psihice, datorita incompetentelor profesionale sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare.
- (2) In oricare alte situatii perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare, cu exceptia persoanelor aflate in perioada de proba care nu beneficiaza de preaviz.
- (3) In perioada de preaviz salariatul poate solicita invoire pentru cautarea altui loc de munca. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe saptamana, separat sau cumulat.

ARTICOLUL 59

Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul muncii.

ARTICOLUL 60

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.
- (2) Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca este lovita de nulitate absoluta.

ARTICOLUL 61

In caz de conflict de munca, angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

ARTICOLUL 62

- (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
- (2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

ARTICOLUL 63

- (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele. In aceasta perioada, salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.
- (6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.
- (7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.
- (8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

ARTICOLUL 64

- (1) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, angajatorul semnatar al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare-primire ca angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat.
- (2) In situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (3) Schimbarea persoanei juridice care angajeaza nu da dreptul la o salarizare sub nivelul prevazut de legislatia in vigoare pentru functia si gradul profesional respective, indiferent de sursa de finantare.
- (4) In toate cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

CAPITOLUL III

Conditii privind sanatatea si securitatea in munca

ARTICOLUL 65

- (1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.
- (2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.
- (3) Prevederile legale de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minim obligatorii.
- (4) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonereaza de raspundere in acest domeniu.
- (5) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariatii.

ARTICOLUL 66

- (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.
- (2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul SAJ NEAMT se vor organiza, dupa caz, comitet de securitate si sanatate in munca.
- (3) Comitetul de securitate si sanatate in munca va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sanatatii si securitatii in munca.
- (4) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

- a) masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucratorilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;
- b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;
- c) partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ARTICOLUL 67

Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand exista posibilitatea ca angajatul sa vina in contact cu sangele si/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precautiunilor universale prevazute in Ordinul ministrului sanatatii publice nr. 1101/2016.

ARTICOLUL 68

Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute in regulamentul intern.

ARTICOLUL 69

- (1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.
- (2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursa;
 - d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
 - e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
 - f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
 - g) planificarea prevenirii;
 - h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
 - i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare,

ARTICOLUL 70

(1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu sindicatele, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

ARTICOLUL 71

Angajatorul are obligatia sa asigure atat autosanitarele,cat si toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

ARTICOLUL 72

(1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariatilor in domeniul protectiei muncii este considerat timp de munca.

ARTICOLUL 73

Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

ARTICOLUL 74

(1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

ARTICOLUL 75

(1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la nivelul S.A.J. Neamt, sediul central.

- (2) In situatia in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

ARTICOLUL 76

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 si se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

ARTICOLUL 77

- (1) Angajatorii au obligatia sa asigure accesul gratuit al salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.
- (2) Angajatii au obligatia de a se prezenta la controalele periodice programate.
- (3) Angajatul care din motive bine intemeiate, justificate in scris, nu se prezinta la controlul periodic stabilit, va fi reprogramat.

ARTICOLUL 78

(1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 5 zile lucratoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariatii este atributia angajatorului si institutiilor abilitate, dupa caz.

ARTICOLUL 79

- (3) In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
- (4) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat in reseaua sanitara nationala, sub normativele de personal prevazute de legislatia in vigoare.

ARTICOLUL 80

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.
- (2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

ARTICOLUL 81

In cazul aparitiei unor divergente legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii

pentru ambele parti. Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatului.

ARTICOLUL 82

- (1) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc de catre ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului in limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru conditii de munca aprobat prin HG 153/2018, HG. 917 / 2017 si a Legii cadru nr. 153 / 2017, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens.
- (2) Pentru conditii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileste de conducerea SAJ NEAMT de comun acord cu sindicatul reprezentativ semnat al contractului colectiv de munca la nivel de sistem sanitar si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate in bugetul de venituri si cheltuieli.
- (3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica cu respectarea reglementarilor legale in materie

ARTICOLUL 83

- (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator, in conformitate cu prevederile **Anexei nr. 4**.
- (2) Echipamentul de protectie se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale in vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca.
- (3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate obligatoriu de catre angajator, in cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit **Anexei nr. 8**.
- (4) Concediile de odihna suplimentare in cadrul SAJ NEAMT, sunt stabilite de comun acord intre reprezentantii Ministerului Sanatatii si cei ai organizatiei sindicale si patronale semnatare ale contractului colectiv de munca, la nivel de grup de unitati, se acorda potrivit prevederilor **Anexei nr. 5**.

ARTICOLUL 84

- (1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor, la cererea acestora, potrivit reglementarilor in vigoare.
- (2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC si pentru vaccinarea impotriva hepatitei de tip B si C (la cererea si cu acordul salariatilor).
- (3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de catre angajator.
- (4) La nivelul SAJ Neamt se pot asigura si alte prestatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii prin negociere si acordul sindicatului.

ARTICOLUL 85

- (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de acestea.
- (2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

ARTICOLUL 86

- (1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.
- (2) Reclasificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris aditional la contractul colectiv de munca.
- (3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

ARTICOLUL 87

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectia muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

ARTICOLUL 88

Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor, cu privire la normele si instructiunile de protectia muncii.

ARTICOLUL 89

- (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:
 - a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
 - b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.
- (2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate in cazul in care aceasta atrage neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz in care trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.
- (3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timpul garzii.
- (4) La cererea sindicatului, angajatorul asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate, pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

ARTICOLUL 90

Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

ARTICOLUL 91

- (1) Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.
- (2) In cazurile prevazute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de munca.

CAPITOLUL IV

Salarizarea si alte drepturi salariale

ARTICOLUL 92

- (1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de S.A.J.Neamt cu finantare de la bugetul de stat si de la fondul unic de asigurari de sanatate, si/sau din fondurile autoritatilor publice locale sau din alte surse, partile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor

aferele acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană, conform legislației în vigoare.
- (4) Salariile se plătesc înainte de orice obligații bănești ale angajatorilor.
- (5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
- (6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice indiferent de modul de finanțare se stabilește prin lege.
- (7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
- (8) Încălcarea drepturilor salarialelor membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salarialelor atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ARTICOLUL 93

- (1) Criteriile de încadrare salariale și evaluarea a serviciilor de ambulanță publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai F.N.S.A.R., cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.
- (2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilește prin ordin al ministrului sănătății.

ARTICOLUL 94

- (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de S.A.J. Neamț și sindicate și vor fi aprobate prin Ordin de ministru înainte de repartizarea bugetului pe ramura sanitară, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
- (2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

ARTICOLUL 95

(1) Sporurile acordate personalului din S.A.J. Neamț se stabilesc cu acordul sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, în conformitate cu regulamentul de sporuri cu respectarea legislației în vigoare, astfel:

- a) Comitetul director – spor de până la 50% conform **HG 153 / 2018** pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzute în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", **Anexa 2, lit. D.**
- b) personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din serviciile de ambulanță (medici, asistenți medicali, operatori registratori de urgență, ambulantieri, soferi autosanitară, îngrijitori) - Spor de la 55% până la 85% din salariul de bază **conform Anexei 2 lit. A., alin 7 și alin 9** - personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din unitățile

sanitare care participă efectiv la aplicarea măsurilor de limitare a unor epidemii deosebit de grave și altele asemenea stabilite de Ministerul Sănătății și declarate prin ordin.

c) Statisticienii - Spor de la 50% până la 75% din salariul de bază conform **HG 153/2018 Anexa 2 Lit B, Alin 7**

d) Personal tesa si muncitori conform **Legii nr.153 / 2017 ART. 38 alin. 2, art . 38, alin 3, lit. a si art.34 alin 2 din OUG 114 / 2018.**

HG 917/ 2017 se aplica numai in urmatoarele situatii:

- salariile de baza au fost stabilite la nivelul anului 2022, ca urmare a aplicarii prevederilor art. 38 alin (3) lit a) coroborat cu art. 38 alin (6) din legea-cadru.salariile de baza pentru personalul nou-incadrat sau promovat au fost stabilite in baza prevederilor art.39 alin (2) din legea-cadru.

(2) Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

ARTICOLUL 96

(1) Alte drepturi de personal. Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale in vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii, in interesul serviciului pentru functiile stabilite potrivit legii;

c) alte drepturi acordate conform legilor in vigoare;

d) tariful orar si sporurile aferente orelor de garda in afara normei de baza si a programului normal de lucru aferent contractului individual de baza.

(2) Conditile de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 97

(1) Formele de organizare a muncii in cadrul S.A.J.Neamt sunt urmatoarele:

a) norma de timp;

b) in alte forme stabilite, prevazute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca se stabilesc cu acordul scris al reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

ARTICOLUL 98

(1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza, pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

ARTICOLUL 99

In caz de desfiintare a unitatii, salariatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, iar acestea vor fi platite integral, inainte ca ceilalti creditori sa-si revendice cota-parte.

ARTICOLUL 100

Angajatorii sunt obligati sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL V

Timpul de munca si timpul de odihna

ARTICOLUL 101

- (1) Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale.
- (2) Identificarea timpului de munca se face conform prevederilor contractului individual de munca, contractelor colective de munca aplicabile si ale legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 102

- (1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului zilnic de munca este, de regula, de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.
- (2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevazute in legislatia aplicabila si/sau in prezentul contract colectiv de munca durata normala a timpului zilnic de munca este mai mica de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana.

ARTICOLUL 103

- (1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.
- (3) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

ARTICOLUL 104

- (1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 sau 2 schimburi in unitati cu activitate de 5 zile pe saptamana beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.
- (2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale i se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.
- (3) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale afiliate organizatiei semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (4) Munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in

vigoare, nu se lucreaza, in cadrul programului normal de lucru, se plateste cu un spor de 100% salariul de baza al functiei indeplinite, cu conditia incadrarii in limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevazut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

- (5) La determinarea cuantumului sporului prevazut la alin. (4) se au in vedere prevederile legale in vigoare aplicabile.
- (6) Munca prestata si platita conform alin. (2) si (4) nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.
- (7) Munca suplimentara se salarizeaza conform prevederilor legale in vigoare aplicabile.
- (8) Personalul prevazut la alin. (2) are dreptul lunar la cel putin doua repausuri saptamanale in zilele de sambata si duminica, cumulate.

ARTICOLUL 105

- (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru in cadrul saptamanii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca¹⁰.

ARTICOLUL 106

- (1) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.
- (2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse in practica prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afisat cel tarziu cu 5 zile inainte de sfarsitul lunii anterioare pentru luna urmatoare.

ARTICOLUL 107

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza si cu avizul reprezentantilor sindicatului semnat al prezentului contract, aceasta posibilitate fiind prevazuta in regulamentul intern si in contractul individual de munca.
- (2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.
- (3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 104 si 106.
- (4) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

ARTICOLUL 108

- (1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afisand in loc vizibil la locul de munca o copie a pontajului, cat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

¹⁰ Legea nr. 53/ 2003 republicata

(2) Sedintele de lucru se vor desfasura doar in timpul programului.

ARTICOLUL 109

(1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal este considerata munca suplimentara¹¹.

– Munca efectuata de medici, asistenti medicali, ambulantieri, soferi autosanitara si operatori registratori de urgenta peste durata normala de lucru se plateste in regim de linie de garda conform legislatiei in vigoare si cu incadrarea in bugetul alocat.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare angajatorul este obligat sa solicite in scris sau verbal salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitarii scrise sau verbala pentru efectuarea de munca suplimentara exonereaza personalul angajat de raspundere in cazul in care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maxima de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru incadrarea in timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana si numai daca lipsa persoanei respective nu afecteaza bunul mers al activitatii la locul sau de munca.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decat cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 110

Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia.

ARTICOLUL 111

(1) In domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amanate si nici nu pot fi redistribuite, in cadrul programului normal de lucru, intre ceilalti salariati incadrati in functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariati din unitate care sa realizeze sarcinile respective in afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, in limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.

¹¹ Legea nr. 53/2003 republicata

ARTICOLUL 112

- (1) La nivelul S.A.J.Neamt, in functie de atributiile conferite de fisa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecarui loc de munca cu consultarea reprezentantilor sindicatului din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Normativele de personal specifice se regasesc in regulamentul intern al unitatii.
- (3) Anual, la nivelul fiecarei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.
- (4) Examinarea si reexaminarea normativelor de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-reprezentantii organizatiei sindicale semnatar ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 113

Salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin regulamentul intern.

ARTICOLUL 114

- (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

ARTICOLUL 115

Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;
- prima si a doua zi de Pasti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfantul Apostol Andrei, cel Intai chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine-ortodoxe, pentru persoanele apartinand acestora.
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare intr-un interval de 30 de zile lucratoare.

Personalul cu program de lucru 12 cu 24, in zilele de sarbatori legale va fi platit cu un spor de 100% pentru orele prestate in zilele respective.

ARTICOLUL 116

- (1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitati, dupa caz, in ture, 12/24 de ore, garzi, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca
- (2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza, asigura continuitatea asistentei medicale de urgenta si transport medical asistat si neasistat .

ARTICOLUL 117

- (1) Salariatii care lucreaza in conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca .
- (2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca, nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea in munca.

ARTICOLUL 118

- (1) Regulamentul intern se aproba de catre angajator dupa consultarea organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Femeile salariate care beneficiaza de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiaza de vechime integrala in munca.
- (3) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.
- (4) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

ARTICOLUL 119

- (1) La S.A.J. Neamt programul se desfasoara neintrerupt, fiind stabilit prin reglementari proprii si cu acordul sindicatului.
- (2) Se considera munca prestata in timpul noptii, munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.
- (3) În unitățile sanitare, unde activitatea se desfășoară fără întrerupere, în trei ture, personalul care lucrează lunar în toate cele trei ture, precum și personalul care lucrează în două ture în sistem de 12 cu 24 poate primi, în locul sporului pentru munca prestată în timpul nopții, un spor de 15% din salariul de bază pentru orele lucrate în cele trei, respectiv două ture.
- (4) Continuitatea asistentei medicale in serviciile de ambulanta judetene se asigura prin linii de garda organizate in specialitatile medicina de urgenta, medicina de familie.
- (5) In cadrul activitatii desfasurate de serviciile de ambulanta judetene medicul, asistentul medical, operatorul registrator de urgenta, dispecerul, ambulantierul si soferul de autosanitara desfasoara activitate in mod continuu.

- (6) Activitatea desfasurata de asistentul medical, operatorul registrator de urgenta, dispecerul, ambulantierul, soferul de autosanitara din cadrul serviciilor de ambulanta judetene pentru asigurarea continuitatii in acordarea asistentei medicale de urgenta, in afara programului de la norma de baza, se asimileaza cu activitatea personalului sanitar care efectueaza garzi si beneficiaza de drepturile salariale prevazute de lege.
- (7) Intra sub incidenta prevederilor alin. (4) si activitatea desfasurata in afara programului de la norma de baza de catre asistentul medical, operatorul registrator de urgenta, dispecerul, ambulantierul, soferul autosanitara, in vederea asigurarii continuitatii in acordarea asistentei medicale de urgenta pentru finalizarea misiunii, si ca urmare a solicitarii din timpul liber pentru diferite misiuni
- (8) Personalul medical din comitetul director al serviciilor de ambulanta judetene si al Serviciului de ambulanta Bucuresti-Ilfov are program de 8 ore zilnic si poate desfasura activitate medicala remunerata in specialitatea functiei, in afara normei de baza, cu acordul angajatului.

ARTICOLUL 120

- (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.
- (2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

ARTICOLUL 121

- (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 zile lucratoare.
- (2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(2.2) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar, cand nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

- (3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste pentru fiecare salariat in functie de vechimea in munca astfel:
 - a) pentru o vechime de 0-1 an (neimplinit la data inceperii concediului) - 21 de zile lucratoare;

- b) pentru o vechime de 1-5 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 22 de zile lucratoare;
 - c) pentru o vechime de 5-10 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 23 de zile lucratoare;
 - d) pentru o vechime de 10-15 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 25 de zile lucratoare;
 - e) pentru o vechime de 15-20 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 28 de zile lucratoare;
 - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucratoare.
- (4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b), c), d), e) si f) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime in aceeasi unitate. Beneficiaza de vechime in aceeasi unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.
- (5) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minimum 10 zile lucratoare.
- (6) In situatii de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.
- (7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si avizul organizatiei sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizatiei semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate.
- (8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

ARTICOLUL 122

- (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, 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.
- (2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat in cea programata se face cu aprobarea angajatorului si avizul sindicatului din unitate semnat al prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.
- (3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

ARTICOLUL 123

- (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.
- (2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.
- (3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

ARTICOLUL 124

- (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de vointa salariatului.
- (2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

ARTICOLUL 125

- (1) Salariatii nevazatori, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani, reprezentati de organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Concediul suplimentar de odihna cuvenit salariatilor reprezentati de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

ARTICOLUL 126

- (1) Drepturile cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Drepturile salariale curente cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna, inclusiv voucherele de vacanta se acorda potrivit legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 127

- (1) In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platite, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:
 - a) casatoria salariatului - 5 zile;
 - b) nasterea unui copil - 3 zile;
 - c) concediu paternal - 5 zile sau 15 zile, dupa caz, conform legii;
 - d) casatoria unui copil - 3 zile;
 - e) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor si rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.
- (2) Concediul platit prevazut la alin. (1) se acorda la cererea solicitantului de catre conducerea unitatii.
- (3) Salariatele care urmeaza o procedura de fertilizare , "in vitro", beneficiaza anual, de un concediu de odihna suplimentar, platit, de trei zile care se acorda dupa cum urmeaza:
 - a) 1 zi la data efectuarii punctiei ovariene;
 - b) 2 zile incepand cu data efectuarii embriotransferului.

Cererea privind acordarea concediului de odihna suplimentar prevazut la alin. (3) va fi insotita de scrisoarea medicala eliberata de medicul specialist, in conditiile legii.

CAPITOLUL VI

PROTECTIA SOCIALA A SALARIATILOR MEMBRI A SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

ARTICOLUL 128

- (1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor neintemeiat facute.
- (2) In concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea si avizul scris al reprezentantilor sindicatului semnatar al prezentului contract.
- (3) In functie de cheltuielile de personal prevazute in bugetul anual de venituri si cheltuieli unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioada determinata, cu acordul organizatiei sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federatiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

ARTICOLUL 129

In cazul in care organele competente din unitate au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- a) durata de preaviz;
- b) daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

ARTICOLUL 130

- (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:
 - b) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si cele care cumuleaza pensia cu salariul;
 - c) persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
 - d) persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
 - e) persoanele care au avut abateri disciplinare.
- (2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:
 - a) daca masura afecteaza doi sotii care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;

- b) masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbati vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariati care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.
- (3) In cazul in care masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

ARTICOLUL 131

- (1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariati mentionate in art. 130-131 are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Angajatorii raspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectarii prevederilor alin. (1).
- (3) In caz de modificare a profilului unitatii, salariatii membri ai organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a ramane la acelasi loc de munca, dupa caz, compatibil cu specificul unitatii.

ARTICOLUL 132

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 133

- (1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul (S.A.J.Neamt) este obligat sa ia urmatoarele masuri:
- a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;
- b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin procesul-verbal, se comunica Inspectoratului Teritorial de Munca.
- (2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiei sindicale din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratului teritorial de munca si directiei de sanatate publica judetene ,aparitia acestor boli.

- (3) Persoanele care au contractat o boala profesionala vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul Inspectoratului Teritorial de Munca, dupa consultarea organizatiei sindicale din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.
- (4) Reprezentantii organizatiei sindicale vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

ARTICOLUL 134

Toti salariatii unitatii inclusiv membrii comitetului director vor beneficia de idemnizatia de hrana, angajatorul este obligat sa acorde indemnizatia de hrana in conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

ARTICOLUL 135

- (1) Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, cu taxi sau autoturism proprietate personala in interes de serviciu, este suportata integral de angajator. In cazul deplasarilor cu autoturismul personal se deconteaza combustibilul conform legislatiei in vigoare.
- (2) Timpul de deplasare prevazut la alin. (1) este asimilat timpului de munca.

ARTICOLUL 136

- (1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariata membra de sindicat poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat, pe timpul cat aceasta se afla in asemenea situatie.
- (2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariata va fi incadrata pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.
- (3) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuarii concediului de crestere a copilului si nici in primul an de la reluarea activitatii.

ARTICOLUL 137

Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă¹².

ARTICOLUL 138

Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuarii turei de noapte sau a garzilor - la cerere, si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

ARTICOLUL 139

Pentru asigurarea respectarii demnitatii tuturor salariatilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu **Anexa nr. 10** .

ARTICOLUL 140

Personalul din S.A.J.Neamt beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie, in regim gratuit conform prevederilor legale.

¹² Contract colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2019-2021, înregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 1206

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALA

ARTICOLUL 141

- (1) Prin termenul de formare profesionala se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, se specializeaza sau se perfectioneaza si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate conform legislatiei in vigoare.
- (2) Dobandirea unei specialitati si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate se fac potrivit reglementarilor in vigoare.
- (3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale si patronale.
- (4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariati, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.
- (5) Formarea profesionala a tuturor categoriilor de salariati va fi organizata si suportata pe cheltuiala angajatorului (unitatii) in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli cu aceasta destinatie.

ARTICOLUL 142

- (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
 - b) obtinerea unei calificari profesionale;
 - c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
 - d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;
 - e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
 - f) prevenirea riscului somajului;
 - g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

ARTICOLUL 143

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) formarea organizata de partenerii sociali in domeniul relatiilor de munca si al dialogului social;

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

ARTICOLUL 144

- (1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale din unitate, are următoarele atribuții:
 - a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
 - b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuternicitii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
 - c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
 - d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un tert, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;
 - e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați 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 cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.
- (3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale din unitate sunt anexe ale contractului colectiv de muncă.

ARTICOLUL 145

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

ARTICOLUL 146

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

ARTICOLUL 147

- (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 sindicatele.

- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

ARTICOLUL 148

Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi, in afara salariului corespunzator locului de munca, si alte avantaje pentru formarea profesionala.

ARTICOLUL 149

- (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze de concedii pentru formare profesionala.
(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

ARTICOLUL 150

- (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

ARTICOLUL 151

- (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.
(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

ARTICOLUL 152

- (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.
(2) In situatia prevazuta la alin. (1), indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.
(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul.

ARTICOLUL 153

Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

ARTICOLUL 154

(1) Angajatorul are obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

a) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariati.

b) cel putin o data la 3 ani daca au sub 21 de salariati

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajator.

ARTICOLUL 155

(1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajator, impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca va fi adus la cunostinta salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala va fi elaborat astfel incat prin diversele forme de pregatire sa poata trece de doua ori salariatii in primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariati.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator cu consultarea salariatului in cauza, cu aprobarea sefului sau direct si avizul reprezentantilor organizatiei sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului poate fi inclusa in planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si avizul reprezentantilor organizatiei sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare si specializare profesionala se avizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

ARTICOLUL 156

(1) Salariatii nou angajati in unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare, participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare la S.A.J., salariatii care au lucrat in alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat in unitate dupa o perioada de cel putin 5 ani de intrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesionala se organizeaza de catre angajator.

ARTICOLUL 157

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate in colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale in vigoare.

ARTICOLUL 158

Reprezentantii organizatiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in mod obligatoriu in calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile de ocupare a posturilor.

ARTICOLUL 159

(1) Conducerea S.A.J.Neamt se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale si informarea salariatilor in acest sens.

CAPITOLUL VIII

DREPTURILE SINDICATULUI AMBULANTA NEAMŢ SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

ARTICOLUL 160

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizatat, utilizandu-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnatat al prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lui și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

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

(4) Angajatorul se obliga să adopte o pozitie neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente si fata de organizatiile sindicale existente si fata de reprezentantii sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatat al prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizatiei sindicale in cercetarile desfasurate de organizatiile profesionale.

ARTICOLUL 161

(1) Angajatorul se obliga sa intreprinda toate demersurile necesare pentru intarirea protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior, in timpul muncii sau legate de procesul de munca .

(2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea in parametrii contractuali daca lucreaza in conditii de amenintari fizice si /sau verbale.

ARTICOLUL 162

(1) Partile se angajeza sa promoveze un comportament civilizat in cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.

(2) Partea patronala se obliga sa sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizate, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizari suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului Intern al unitatii.

ARTICOLUL 163

(1) Reprezentantii organizatiei Sindicatului Ambulanta Neamt, participa la sedintele comitetului director al unitatii.

(2) Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii, precum si a dispozitiilor legale in materie.

(3) La cererea expresa a membrilor Sindicatului Ambulanta Neamt, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiilor si confederatiilor in sustinerea unor drepturi si cereri, la toate nivelurile.

ARTICOLUL 164

(1) Anuntarea sedintelor mentionate la art. 165 alin. 1, si a ordinii de zi se face in scris, inainte cu minimum 72 de ore (3 zile) .

(2) Anagajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor Sindicatului Ambulanta Neamt, toate documentele necesare sustinerii activitatii sindicale.

(3) Hotararile conducerii unitatii vor fi comunicate in scris, in termen de 48 ore de la data emiterii acestora, reprezentantilor Sindicatului Ambulanta Neamt.

ARTICOLUL 165

(1) Angajatorul va permite membrilor Sindicatului Ambulanta Neamt sa urmeze cursurile de formare organizate de sindicate si patronate. În perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile lucratoare / an.

(2) Persoanele alese in structura de conducere a Sindicatului Ambulanta Neamt beneficiaza de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucratoare, cumulat sau fragmentat.

(3) In cazurile prevazute la alin. (1) si (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se pastreaza integral.

ARTICOLUL 166

In vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, administratia si organizatiile sindicale, afiliate organizatiei semnatare ale contractului colectiv de munca, pot stabili cote de participare la actiune respectiva.

ARTICOLUL 167

Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatului.

ARTICOLUL 168

Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatii in baza acordului individual al salariatilor membri ai organizatiei sindicale legal constituite la nivelul unitatii in conformitate cu Legea nr. 62/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Acordul individual se depune cu adresa de inaintare de catre reprezentantul sindicatului la unitate. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile Sindicatului Ambulanta Neamt ,instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie in sarcina curenta de serviciu.

ARTICOLUL 169

(1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de Sindicatul Ambulanta Neamt, de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

ARTICOLUL 170

(1) In scopul unei bune colaborari, partile la orice nivel, se obliga sa raspunda in scris, in termen de 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin.1 reprezinta incalcarea contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Partea patronala si conducerea sindicatului semnatar vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestuia pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

ARTICOLUL 171

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor si a reclamatilor care ii privesc pe acestia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului in care este inregistrat salariatul vizat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. 1 se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris, si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat nici un reprezentant la locul si ora anuntata.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului, atat la audiere, cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin. (1).

(4) Dupa finalizarea cercetarilor, daca acestea privesc sau au legatura cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuata conform procedurii **Anexa nr. 9** la contractul colectiv de munca la nivel de unitate

CAPITOLUL IX

Dispozitii finale

ARTICOLUL 172

- (1) In baza Legii 62 din 10.05.2011, a dialogului social republicată, cu modificările și completările ulterioare, s-a renegociat contractul colectiv de munca la nivelul S.A.J.Neamt potrivit procedurilor din **Anexa nr. 1**.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca sunt considerate obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

ARTICOLUL 173

Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ARTICOLUL 174

In toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei si modului de finantare , externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia este obligat sa garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 175

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale semnatare ale acestui contract si produc efecte pentru toti salariatii .

ARTICOLUL 176

Salariatii S.A.J. Neamt membri ai sindicatului semntar a C.C.M. au dreptul sa poarte la echipament insemnele organizatiei sindicale speifice.

ARTICOLUL 177

Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate, conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.

ARTICOLUL 178

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca incheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage raspunderea, potrivit legii.

ARTICOLUL 179

Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

ARTICOLUL 180

Toate documentele semnate de toate partile semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de grup de unitati sunt incluse, de drept, in continutul prezentului contract, la nivel S.A.J. Neamt, ca acte aditionale.

ARTICOLUL 181

(1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale contractului colectiv de munca la nivelul S.A.J. Neamt, la cererea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract de munca, conducerea S.A.J. Neamt va emite ordine specifice cu avizul sindicatului cu respectarea legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 182

Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 4 exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca Judetean Neamt.

SERVICIUL DE AMBULATA JUDETEAN NEAMT
MANAGER GENERAL INTERIMAR,
DR. DORICE ALBU

DIRECTOR ECONOMIC INTERIMAR
EC. IOANA ZAPODEANU

BIROU RUNOS,
EC. ANTON ALEXANDRA

SINDICATUL AMBULANȚA NEAMȚ
PREȘEDINTE
GLADIOR ANDRONACHE

VICEPREȘEDINTE
AMB. IRINEL NASTASA

SECRETAR BIROU EXECUTIV
AS. MED. ANCA CIUBOTARIU