



Nr. de înregistrare ITM Neamț 3012 /05.03.2025

Contract Colectiv de Muncă
la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț
pe anii 2025 – 2027

În temeiul Legii 53/2003- Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii 367/2022-privind dialogul social, Legii 95/2006, republicată și legislației subsecvente în domeniul asistenței medicale de urgență publice integrate.

Părțile Contractului Colectiv de Muncă

I. **SERVICIUL DE AMBULANTA JUDETEAN NEAMT**, unitate sanitară cu personalitate juridica, in calitate de autoritate in domeniul asigurarii asistentei medicale de urgenta si transport sanitar la nivel judetean, reprezentand angajatorul, prin conducatorul unitatii, **Manager General Interimar – Dr. DORICE ALBU**

și

II. **SALARIAȚII**, reprezentati de catre **SINDICATUL AMBULANTA NEAMT** potrivit prevederilor art. 102 alin.(1) lit. B, pct. b) din Legea 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare, privind reprezentarea acestora la negocierea colectivă în sectorul bugetar a contractului colectiv de muncă

a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivelul S.A.J.Neamt care urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților și prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare la data negocierii.
- (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, reprezentat prin manager general al Serviciului de Ambulanță Județean Neamț .



- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează instituția publică la care sunt angajați salariații, respectiv Serviciul de Ambulanță Județean Neamț.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat până la aplicarea prezentului CCM.

ART. 2

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și produc efecte în toate stațiile, substațiile și punctele de lucru ale instituției.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale.

ART. 3

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) drepturile organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă;
 - g) drepturile și obligațiile salariaților și ale angajatorului;
 - h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- (2) În cazul în care în perioada în care prezentul contract colectiv de muncă este în vigoare, sunt elaborate și intră în vigoare contracte colective de muncă la nivel superior acestuia (pe sector de activitate, ramură etc.) și acestea prevăd clauze minime obligatorii, prezentul contract colectiv de muncă se completează de drept cu prevederile nou apărute.
- (3) În cazul în care noul contract colectiv de muncă prevede drepturi sub nivelul celor prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă, se va acorda dreptul mai favorabil angajaților.
- (4) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni, aplicabil de la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț.



ART. 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunica în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul **S.A.J Neamț** care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- (6) Prezentul **contract colectiv de muncă** se prelungește tacit o singură dată pe o perioadă de **12 luni**, în cazul în care niciuna dintre părțile semnate nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART. 8

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

ART. 9

- (1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.



(2) Salariati cărora li se aplică efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, se obligă individual să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care va fi de 0,5% din salariul lunar net, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin acordul comun între Serviciul de Ambulanță Județean Neamț și Sindicatul Ambulanța Neamț.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

ART. 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea și publicarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări pe suport de hârtie sau electronic (prin afișarea pe pagina web a instituției), astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

ART. 11

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 3.

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

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

ART. 12

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

ART. 13

(1) Reprezentanții Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și cei ai Sindicatului Ambulanța Neamț semnatar ai prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat atât Ministerul Sănătății cât și ITM Neamț.

ART. 14

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



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

ART. 15

- (1) Părțile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

ART. 16

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 de luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Neamț.
- (2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.
- (4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.
- (5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.
- (6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.
- (7)) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării Serviciului De Ambulanță Județean Neamț.
- (8) Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale Drepturilor Omului, ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17



- (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.
- (2) Normativul de personal al Serviciului De Ambulanță Județean Neamț se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu consultarea și acordul Sindicatului Ambulanta Neamț în urma propunerilor venite din partea Serviciului De Ambulanță Județean Neamț și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.
- (3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.
- (5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.
- (6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

ART. 18

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- (2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator un reprezentant al Sindicatului Ambulanta Neamț. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la anexa 9.



- (3) Criteriile de angajare și promovare în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.
- (4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentantului Sindicatul Ambulanta Neamț, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege și a altor situații temeinic justificate în care respectarea acestui termen ar constitui un impediment real pentru ocuparea postului prin concurs.
- (5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
- (6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii, redistribuirea făcându-se pe un post similar sau echivalent.
- (7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.
- (8) În situația în care solicitarea de transfer se face de către un angajat din serviciile publice de ambulanță într-un alt serviciu public de ambulanță, angajatul care îndeplinește condițiile legii are prioritate la transferul pe post, procedura care se face cu consultarea Sindicatul Ambulanta Neamț și a sindicatului reprezentativ membru F.N.S.A.R al celuilalt serviciu de ambulanță implicat în procedura de transfer. Organizarea concursului pentru posturile vacante se va face numai după soluționarea cererilor de transfer din rândurile angajaților serviciilor de ambulanță.

ART. 19

- (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă forma de desfășurare este contractul individual de muncă.
- (2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.
- (3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.



- (4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și a actelor normative în vigoare și va fi actualizat prin act adițional când este cazul.
- (5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. (identic art.17 alin.3)
- (7) În situația în care contractul individual de muncă nu are precizată durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
- (8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.
- (9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:
 - a) identitatea părților;
 - b) locul de muncă sau după caz, locurile de muncă.
 - c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
 - d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
 - e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
 - f) riscurile specifice postului;
 - g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
 - h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
 - i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
 - j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
 - k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;



- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână cu posibilitatea de a desfășura activitate suplimentară asimilată cu ore de gardă sau garzi suplimentare.
 - m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
 - n) durata perioadei de probă, după caz.
 - o) regulamentul intern aplicabil.
 - p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
 - q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz;
- (11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăcută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
- (13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.
- (14) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la elementele prevăzute la alin. (10) acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.
- (15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii. Pentru transpunerea obligațiilor de informare și a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora o anexă specială al prezentului contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.
- (16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
- a) clauza cu privire la formarea profesională;
 - b) clauza de neconcurență;



- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

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

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

(19) Atât în contractual individual de muncă cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut cât și alte componente salariale de care beneficiază.

ART. 20

(1) Încadrarea salariaților în cadrul Serviciului De Ambulanță Județean Neamț se face numai prin concurs, examen, sau transfer, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile Serviciului De Ambulanță Județean Neamț, cu consultarea scrisă a reprezentantului Sindicatul Ambulanta Neamț cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, în condițiile art. 18 alin. (4) din prezentul contract colectiv de muncă.

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

ART. 21

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:

- a) medici, farmaciști, asistenți medicali, psihologi, cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
 - 20 de zile – dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;
 - 30 de zile – dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
 - 90 de zile – debut în profesie;
- b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;



- c) 20 de zile – pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare- surori medicale, operatori registratori de urgență și statisticieni medicali, etc;
- d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare, ambulanțieri/șoferi autosanitară;
- 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 funcții 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 Sindicatului Ambulanta Neamț.
 - (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 maxim 12 luni.
 - (8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

ART. 22

- (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza



unor contracte individuale de muncă, bară suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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

ART. 23

(1) În serviciile de ambulanță publice încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfasurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, membre F.N.S.A.R, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

ART. 24

Continuitatea asistenței medicale în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț se asigură prin linii de gardă organizate în specialitățile medicină de urgență, medicină de familie. (conform Ordinului ministrului sănătății nr.870/2004).

ART. 25

Cetățenii straini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate, respectiv Sindicatul Ambulanta Neamț.

ART. 26

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

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



prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 27

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 28

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

ART. 29

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă conform programării;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;



- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă, astfel ca, orice modificare care se impune angajatul să fie anunțat cu cel puțin 24 ore.
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct sau a altor persoane ce ocupă funcții ierarhic superioare;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale și sunt nelegale sau abuzive. În această situație salariatul are dreptul de a fi asistat de reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț.
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale, respectiv Sindicatului Ambulanta Neamț în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau conform legislației în vigoare.
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;



- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile, dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) alte drepturi prevăzute de lege.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) personalul medical sau nemedical din cadrul Serviciului De Ambulanță Județean Neamț are obligația de a nu supune pacientul nici unei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității;
- l) alte obligații prevăzute de lege.

ART. 31

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului și regulamentele interne, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară etc., cu consultarea salariatului asistat de reprezentatul sindical al Sindicatului Ambulanța Neamț.
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;



- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută la Anexa nr.10 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor .
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț .

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege , inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și quantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului.
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;



- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.
- p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.
- q) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în cadrul Serviciului De Ambulanță Județean Neamț se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract colectiv de muncă prin act adițional.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 32

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

ART. 33

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



- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentantul Sindicatului Ambulanța Neamț, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;
 - c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului Ambulanța Neamț, pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;
 - e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
 - f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.
- (2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariilor se face numai după consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț.
 - (3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - (4) În cazul reorganizării sau desființării unității, inclusiv a punctelor de lucru, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.
 - (5) În situația în care se solicită de către conducerea unității deplasarea de la stația centrală la substație/punct de lucru sau invers, timpul de deplasare spre locul solicitat sau invers se consemnează în condica de prezență sau pontaj.

ART. 34

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 35

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



- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății, drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 36

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții Sindicatului Ambulanța Neamț, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentantul Sindicatului Ambulanța Neamț.

ART. 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentantul Sindicatului Ambulanța Neamț de stadiul cercetărilor în legătura cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

ART. 38

(1) **Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:**

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;



- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
 - i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al Sindicatului Ambulanța Neamț, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 39

- (1) **Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:**
- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - c) concediu paternal;
 - d) concediu pentru formare profesională;
 - e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
 - f) participarea la grevă.
 - g) concediu de acomodare.
- (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora, respectiv 3 absente nemotivate consecutive..
- (3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ al Sindicatului Ambulanța Neamț, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.
- (4) Salariații din unitate au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;



- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- (5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin.(1), în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate-, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
- (6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
- (7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

ART. 40

- (1) **Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:**
- a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești
 - b) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - d) pe durata detașării.
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor, cu excepția situațiilor specifice din serviciile de ambulanță care sunt întâmpinate pentru șoferi autosanitară/ambulanțieri care în timpul misiunii au fost



implicați în eveniment rutier bară o vină exclusivă, dar având sancțiune de suspendare temporară a permisului de conducere până la încheierea perioadei de suspendare va fi păstrat în activitate ca membru în echipajul medical, cu atribuțiile care le are conform fișei postului, altele decât conducerea ambulanței, excepțiile menționate se aplică doar în condițiile în care șofer autosanitară/ambulanțier în urma constatărilor legale toxicologice cu valori de 0,00.

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazul prevăzut la alin.1 lit.a) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului .

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al Sindicatului Ambulanța Neamț, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 41

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, salariații, care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

ART. 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maxim 12 luni, numai cu avizul Sindicatului Ambulanța Neamț.

ART. 43

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.



ART. 45

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

(2) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă în condițiile în care angajatul primește aviz favorabil de la



medicul de medicina a muncii cu care angajatorul are contract de prestări servicii. În situația în care intervin schimbări pe perioada prelungirii în starea de sănătate și intervin concedii medicale, angajatorul va cere o reevaluare medicală, în funcție de rezultat va lua decizia corespunzătoare.

ART. 46

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

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

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

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

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

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

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

ART. 47

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă la notificarea scrisă a Sindicatului Ambulanta Neamț, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care Sindicatul Ambulanta Neamț nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

ART. 48

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.



- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin.(1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

ART. 49

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

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al Sindicatului Ambulanta Neamț.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

ART. 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;



g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

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

j) pe durata concediului de acomodare

k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la articolul 152² din Codul Muncii.

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

ART. 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț în următoarele situații:

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

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

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

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

ART. 53

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 54



(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

ART. 55

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

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

ART. 56

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

ART. 57

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentantul Sindicatului Ambulanța Neamț, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul Sindicatului Ambulanța Neamț.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.



(5) În cazul în care Ministerul Sănătății va iniția acte normative de concediere colectivă, sau Serviciul de Ambulanță Județean Neamț își va modifica structura organizatorică implicând concedierea colectivă ca urmare a reorganizării, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizației Sindicatului Ambulanța Neamț, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

ART. 58

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
- c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

ART. 59

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.



(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.

ART. 60

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierii colective, conform art.133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediului de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

ART. 61

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 62

- (1) În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
- (2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura



va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 63

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

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

ART. 64

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

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

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

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

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

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

ART. 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat.



b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale sau nemedicale din unitate este necesar avizul favorabil al Sindicatului Ambulanța Neamț, semnat al prezentului contract colectiv de muncă;

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății sau Serviciului de Ambulanță Județean Neamț va consulta F.N.S.A.R., în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 66

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă alocând buget pentru investiții privind dotarea cu dispozitive (cărucioare de transport ale pacientului pe scări, dispozitive speciale de fixare și transport ale pacientului în lifturile subdimensionate din locuințele familiale, dispozitiv de înlocuire ale personalului pentru procedura compresiilor toracice, etc.) care să ajute la reducerea efortului fizic la care este supus personalul din serviciile de ambulanță.

(3) Prevederile legale de sănătate și Securitate a Muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

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

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

ART. 67

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.



(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se vor organiza, după caz, comitetul de securitate și sănătate în muncă, reprezentantul Sindicatului Ambulanța Neamț va face parte din comitetul de sănătate și securitate în muncă.

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

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

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț.

c) părțile sunt de acord că, în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea ambulanțelor corespunzătoare din punct de vedere tehnic conform normelor U.E. și a legislației specifice, a echipamentelor individuale de protecție aprobate prin ordin al ministrului sănătății, a medicamentelor, a materialelor sanitare, a aparaturii, și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

(4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem de Monitorizare a Bolilor Profesionale la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din unitate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, cu acordul sindicatului semnat al prezentului contract.

(6) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(7) Instruirea prevăzută la alin. (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara sau unității, fie online.

(8) Serviciul de Ambulanță Județean Neamț aflat în relație contractuală cu cabinetul de medicină a muncii are obligația se prevadă în contract, pe lângă efectuarea consultului de specialitate și expertiză medicală, înregistrarea concediilor medicale, recomandărilor medicale, avize condiționate, evidențierea și monitorizarea bolilor profesionale conform legislației muncii în vigoare, cât și obligativitatea predării tuturor evidențelor deținute sub rezerva confidențialității către direcția de sănătate publică județeană și către



următorul prestator de servicii de acest fel care intră în relație contractuală cu Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, cu scopul de a avea o continuitate în urmărirea evoluției bolilor profesionale.

ART. 68

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

ART. 69

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

ART. 70

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

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

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

ART. 71

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.



(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu Sindicatul Ambulanța Neamț, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 72

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii, inclusiv prin încheierea asigurărilor CASCO a ambulanțelor din dotare, a aparaturii, membrilor echipajului și a pacientului.

ART. 73

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă și se compensează cu timp liber corespunzător intrării, inclusiv timpul de la domiciliu la locul instruirii cât și decontarea cheltuielilor de deplasare.

ART. 74

(1) Fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 75

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

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

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



ART. 76

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă. În Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, să fie un reprezentant din fiecare substație și punct de ambulanță ca membru în comitetul de sănătate și securitate în muncă.

ART. 77

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

ART. 78

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii prin încheierea unui contract cu un cabinet de medicina muncii. Timpul efectiv alocat evaluării medicale se compensează cu timp liber corespunzător, inclusiv timpului de deplasare de la domiciliu la locul evaluării, cât și decontarea cheltuielilor de deplasare.

ART. 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul Sindicatului Ambulanța Neamț, care se acordă în termen de 5 zile lucrătoare cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege și a altor situații temeinic justificate în care respectarea acestui termen constituie impediment real privind desfășurarea activității.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

ART. 80

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) Modificarea normativului de personal stabilit prin ordin al ministrului sănătății se face la propunerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, cu consultarea F.N.S.A.R.

(3) La cererea motivată a Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului



principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al serviciului de ambulanță.

(4) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ART.81

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

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

ART. 82

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

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adițional.

(3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat,

ART. 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor, în limita prevederilor din Regulamentul Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.



(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de către Ministerul Sănătății, de comun acord cu F.N.S.A.R. și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) Prevederile alin (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de servicii de ambulanță, procedura va fi negociată cu partenerul social în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

ART. 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă prevăzut în Ordinul ministrului sănătății nr. 1418/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihnă suplimentare pentru personalul din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și reprezentanții F.N.S.A.R se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexei nr. 5, alte drepturi de hrană prevăzute în legislația specifică (Legea nr. 5/2021) precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, pentru personalul din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț se acordă cu avizul reprezentanților Sindicatului Ambulanța Neamț.

(7) Ministerul Sănătății va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activității managerului general un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților din subordine, prevăzute la alin. (1) - (4).

ART. 85



- (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, potrivit reglementărilor în vigoare.
- (2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților).
- (3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului din serviciile de ambulanță certificatul prenuțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.
- (5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 86

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.

(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

ART. 87

(1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

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

ART. 88

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

ART. 89

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

ART. 90



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

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
- c) angajatorul se va asigura ca autosanitarele care sunt puse în circulație corespund din punct de vedere tehnic cât și al dotării în concordanță cu prevederile legale în vigoare.

d) angajatorul va face demersurile pentru dotarea autosanitarelor și alocarea de fonduri necesare pentru investiții privind dotarea cu dispozitive (cărucioare de transport ale pacientului pe scări, dispozitive speciale de fixare și transport ale pacientului în lifturile subdimensionate din locuințele familiale, dispozitiv de înlocuire ale personalului pentru procedura compresiilor toracice, etc.) care să ducă la reducerea/eliminarea efortului fizic la care este supus personalul din serviciile de ambulanță, în vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru și de siguranță la locurile de muncă din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, ca urmare a riscurilor și a evenimentelor apărute în timpul deplasării în regim de urgență și a intervențiilor medicale de urgență, exonerează de răspundere disciplinară angajații implicați.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, prin care să ofere condiții corespunzătoare, asigurând temperaturi corespunzătoare sezonului, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camere de așteptare în timpul gărzii și programului de lucru care se desfășoară continuu (program de tură).

(4) La cererea Sindicatului Ambulanța Neamț, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității, cât și asigurarea timpului necesar servirii mesei, conform legislației în vigoare.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a factorilor și condițiilor de risc prezente în unitate, la locurile de muncă (ambulanță, dispecerat, etc.) până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

ART. 91

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

(2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr. 12 la prezentul contract.

ART. 92



Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 93

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă, părțile contractante vor solicita Ministerului Sănătății stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de elaborarea O.M. privind repartitia bugetului, 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 criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli a unității vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, inclusiv sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrana acordate conform legislației în vigoare.

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

(5) În Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț 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 similar pe care este încadrat salariatul.

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai Sindicatului AMBULANȚA NEAMȚ privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.



(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2024.

ART. 94

(1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare ale serviciilor de ambulanță sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai FNSAR, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

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

ART. 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi solicitate Ministerului Sănătății, în limita prevederilor legale cu această destinație, de conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și Sindicatul Ambulanță Neamț pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în serviciul de ambulanță.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.

ART. 96

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din serviciile publice de ambulanță se stabilesc cu consultarea F.N.S.A.R., se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de drept din prezentul contract.

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

(3) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.

ART. 97

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;



b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru persoanele stabilite potrivit legii.

c) premii și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

d) plata tarifului orar și sporurilor aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 98

Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară, garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 99

(1) Formele de organizare a muncii în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de legislația specifică activității în serviciile publice de ambulanță.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu consultarea prealabilă a Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 100

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

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi integral drepturile salariale convenite pe perioada respectiva. (ex: angajatorul nu poate asigura ambulanta pentru interventie datorita unei defectiuni aparute, angajatii fiind prezenti la lucru conform graficului, etc.).

ART. 101

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

ART. 102

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



CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

ART. 104

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federației parte de drept ale prezentului contract.

ART. 105

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

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

ART. 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, cu excepția orelor asimilate garzilor, dacă nu există reglementări specifice locului de muncă, respectiv serviciile publice de ambulanță, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.



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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului reprezentativ .

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

ART. 107

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

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

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea prealabilă a reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț.

(4) Munca prestată de personalul din serviciile publice de ambulanță, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (4) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica pentru personalul care desfășoară activitate în zilele de luni-vineri, program zilnic de 8 ore, iar personalul profesionist operativ de intervenție din serviciile de ambulanță care desfășoară activitate în program de continuitate (tură 12/24) se poate asigura repausul săptămânal și în cursul săptămânii.

ART. 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern al Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, cu consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț. Pentru personalul operativ de intervenție din serviciile de ambulanță,



programul și regulamentul de organizare și funcționare sunt stabilite prin ordin al ministrului sănătății cu consultarea reprezentanților F.N.S.A.R.

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

ART. 109

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și la stațiile/substațiile și la punctele de ambulanță existente.

(2) Prevederile alin.(1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii curente pentru luna următoare.

(3) Graficul de lucru în serviciile de ambulanță trebuie să cuprindă în mod vizibil gardzile planificate și orele asimilate cu ore de gardă, în vederea asigurării continuității a unui număr de echipaje necesar pe fiecare tură.

ART. 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediu de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.

(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

ART. 111



(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului (stația centrală, substație și puncte de ambulanță) pentru transparentă, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura cu precadere în timpul programului.

(3) Timpul deplasării și participării la ședințele de lucru organizate de angajator în afara programului normal de lucru va fi considerat muncă suplimentară, se compensează cu timp liber și decontarea cheltuielilor pentru deplasările efectuate în mod organizat.

ART. 112

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă zilnică sau săptămânală, este considerată muncă suplimentară. Pentru personalul operativ de intervenție medici, asistenți medicali, ambulanțieri/șoferi autosanitară, operatori registratori de urgență munca prestată în afara duratei normale de lucru săptămânal se consideră muncă suplimentară și se asimilează cu ore de gardă și gardă pentru medici plătite conform legislației în vigoare. Salariatul își va da acordul pentru efectuarea muncii suplimentare prin cerere scrisă în ultima lună a anului pentru anul următor.

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

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare și a orelor de muncă suplimentare asimilate cu ore de gardă, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului. Pentru situațiile care apar în timpul lunii fără a fi cuprinse în graficul de lucru, chemarea de la domiciliu pentru ore suplimentare asimilate cu ore de gardă, cât și gărzi se fac cu consultarea și acordul angajatului care își poate oferi disponibilitatea cu condiția ca angajatul respectiv să aibă minim 12 ore timp de odihnă în curs de noapte. Acordul pentru astfel de situații poate fi verbal și confirmat în scris prin Serviciul de Ambulanță Județean telefonic.

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

(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore, cu excepția personalului operativ de intervenție din serviciile de ambulanță pentru care există reglementări legale specifice.



(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare, cu excepția personalului operativ de intervenție din serviciile de ambulanță pentru care există reglementări legale specifice.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (3) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi facute doar cu acordul expres al F.N.S.A.R.

ART. 113

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

ART. 114

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

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

ART. 115

(1) La nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din serviciile de ambulanță, cu avizul reprezentanților F.N.S.A.R. Acest aviz se acordă în urma consultării la elaborarea proiectului și în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de Ministerul Sănătății.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității în baza prevederilor legale în vigoare.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate, comunicând ministerului sănătății necesarul de posturi suplimentar, după caz.



(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 116

(1) În serviciile publice de ambulanță perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture având dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia, fără a afecta activitatea medicală de urgență.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern, fără a afecta activitatea medicală de urgență.

ART. 117

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

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

ART. 118

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevazute de lege, respectiv:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie - ziua copilului;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- j) prima și a doua zi de Crăciun;
- k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
- m) 6 ianuarie - Botezul Domnului — Boboteaza;
- n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.



(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

ART. 119

(1) Activitatea în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț este activitate specifică continuă și s-a stabilit pentru continuitatea activității în ture, 12/24 de ore, gărzi, pentru personalul de intervenție, iar la personalul TESA și muncitori program de 8 ore zilnic, cu excepția portarilor care lucrează în ture 12/24 de ore. Schimbarea programului se face cu consultarea și acordul reprezentantului Sindicatului Ambulanța Neamț care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare, cu excepția situațiilor de urgență.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale de urgență și transport medical asistat și neasistat, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi stabilită la nivel de contract colectiv de unitate, negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(4) Compunerea echipajelor medicale de urgență se face exclusiv pe baza competențelor profesionale și a personalului disponibil.

(5) În situațiile în care se efectuează deplasări de către echipaje de ambulanță în misiune pe distanțe mai mari de 350 de km pe sens, durata totală a deplasării depășind programul de tură cu cel puțin 3 ore, se asigură ambulanțier suplimentar în echipaj, dacă se impune revenirea la bază după finalizarea misiunii, sau se asigură cazare pentru tot echipajul în vederea respectării timpului de odihnă minim necesar.

(6) Pe timpul cazării nu se consideră ore suplimentare asimilate cu ore de gardă dacă personalul beneficiază de diurnă și indemnizație de hrană. Prin contract colectiv de muncă la nivel de unitate, în fiecare serviciu de ambulanță se stabilesc clar cele necesare pentru o aplicare unitară a modului de deplasare și decontare a cheltuielilor de deplasare conform legislației în vigoare.

ART. 120



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

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

ART. 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț.

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

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

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

ART. 122

(1) La Serviciul de Ambulanță Județean Neamț programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.

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

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

ART. 123

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

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adițional.

ART. 124

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



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

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

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

- a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale;

(5) Numarul de zile de concediu anual suplimentar conform anexei nr. 6 a prezentului contract nu se includ în numarul de zile de concediu prevăzute la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) și la alin. 4.

(6) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.

(7) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.



(8) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acodul angajatorului și avizul Sindicatului Ambulanta Neamț, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(9) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă;

ART. 125

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respective, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152² din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț planificarea concediului de odihnă se face pentru anul care urmează, cu obligativitatea ca angajații să se consulte cu colegii din tura în care își desfășoară activitatea, astfel încât activitatea medicală de urgență să nu fie afectată prin dezechilibre în formarea echipajelor. Totodată conducerea unității se obligată să respecte planificările concediilor de odihna, evitând aprobarea de concedii în afara acestor planificari, cu excepția cazurilor temeinic justificate stabilite prin negocieri cu sindicatul reprezentativ la nivel de unitate.

(6) În cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț la nivelul stației centrale, substațiilor și punctelor de ambulanță, planificarea concediului de odihnă a angajaților se afișează în loc vizibil pentru toți angajații.

ART. 126



(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește la solicitarea angajatului de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

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

ART. 127

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului, cu acordul conducerii Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț.

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

ART. 128

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de Sindicatul Ambulanța Neamț, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de Sindicatul Ambulanța Neamț, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 6 la prezentul contract.

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

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

ART. 129

(1) Drepturile salariale convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.



(2) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusive primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

ART. 130

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, în cazul următoarelor evenimente deosebite în familie:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) concediu paternal 10 zile sau 15 zile după caz conform legii;
- d) căsătoria unui copil – 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile;

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

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(4) Salariații din serviciile de ambulanță au dreptul la 1 zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

(5) Salariații din serviciile de ambulanță au dreptul la 1 zi lucrătoare liberă cu recuperare în ziua de 28 iulie — Ziua Națională a Ambulanței din România.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai Sindicatului Ambulanta Neamț

ART. 131

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

(2) În concordanță cu prevederile alin.(1) unitatea se obligă să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al Sindicatului Ambulanta Neamț .

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitatea poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul reprezentanților Sindicatului Ambulanta Neamț .

ART. 132

În cazul în care organele competente din unitate au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților Sindicatului Ambulanta Neamț parte semnatară a prezentului



contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

- a) durata de preaviz;
- b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
- c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

ART. 133

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

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

ART. 134

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.



(2) Angajatorii răspund pentru prejudiciile aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

ART. 135

Salariații din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 136

(1) Salariații din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

ART. 137

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, Serviciul de Ambulanță Județean Neamț este obligat să ia următoarele măsuri:

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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă sau afecțiuni în urma unor accidente rutiere în care sunt implicate ambulanțe, angajatorul este obligat să comunice, prin cabinetele de medicina a muncii cu care angajatorul are contract de prestări servicii de medicina a muncii, angajatorul este obligat să comunice Sindicatului Ambulanta Neamț, comitetului de securitate și sănătate în muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă Neamț și Direcției de Sănătate Publică Neamț apariția acestor boli și afecțiuni.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț, conform prevederilor legale.



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

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii acestuia.

ART. 138

(1) Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a Sindicatului Ambulanța Neamț este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea Sindicatului Ambulanța Neamț.

(2) Indemnizația de vacanță.

Începând cu data de 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă, obligatoriu, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin hotărâre a Guvernului.

Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic, conform legislației în vigoare.

(3) Indemnizația de hrană

Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizațiile de hrană prevăzută anterior se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

ART. 139

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicatul semnat al prezentului contract.

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criteriile de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

ART. 140

Angajatorul este obligat să acorde personalului din cadrul unității indemnizația de hrană sau norma de hrană conform prevederilor legale în vigoare.

ART. 141



(1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator. În cazul deplasărilor cu autoturism proprietate personală se decontează combustibilul conform precizărilor legislative.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

ART. 142

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, angajatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

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

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

ART. 143

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

ART. 144

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere și de posibilitatea schimbării locului de muncă în cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț.

ART. 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, conform Hotărârii nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 9.

ART. 146



(1) Personalul din cadrul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț beneficiază de servicii medicale gratuite, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale și a prezentului contractului colectiv de muncă.

(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părțile semnatare a contractului colectiv de muncă pe grup de unități în termen de maxim trei luni de la înregistrarea acestuia.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 147

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

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderului sindical scos din producție.

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

(6) Cheltuielile aferente formării profesionale prevăzute la art.149 lit.f pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membrii de sindicat, din bugetul de stat și din fondurile structural în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă pe grup de unități convin să constituie un parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue și Comitetul Sectorial Sănătate. Parteneriatul va include reprezentanții organismelor profesionale și va avea drept unul din scopuri identificarea soluțiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanțarea a formării profesionale a specialiștilor din sănătate. Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă pe grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract colectiv de muncă prin act adițional.

(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile



semnatare ale contractului colectiv de muncă pe grup de unități convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă pe grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract colectiv de muncă prin act adițional.

ART. 148

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

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

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

(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă pe grup de unități convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă pe grup de unități într-o anexă la prezentul contract ce va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă pe grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adițional.

ART. 149

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat;
- g) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social.



ART. 150

(1) Angajatorul, după consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț, are următoarele atribuții:

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

b) Sindicatul Ambulanta Neamț va participa, prin împuternicirii săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu Sindicatul Ambulanta Neamț.

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 și pe site-ul acesteia.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală vor fi elaborate de către Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, după consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile Strategiei multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030.

(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Parteneriatului comun și a Comitetului Sectorial Sănătate. Demersurile privind înființarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adițional.

ART. 151

(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 Ambulanta Neamț, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 152

(1) 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.

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradații conform vechimii în muncă.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu Sindicatul Ambulanta Neamț.

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

(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.

ART. 154



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

ART. 155

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

ART. 156

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul Sindicatului Ambulanta Neamț și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 157

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

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

ART. 158

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

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

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

ART. 159



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

ART. 160

(1) Serviciul de Ambulanță Județean Neamț are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

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

ART. 161

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către Serviciul de Ambulanță Județean Neamț și cu consultarea Sindicatului Ambulanta Neamț și va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către Serviciul de Ambulanță Județean Neamț cu consultarea salariatului în cauză și consultarea prealabilă și avizul Sindicatului Ambulanta Neamț care se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și consultarea prealabilă și avizul reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de F.N.S.A.R.

ART. 162

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și consultarea prealabilă și avizul Sindicatului Ambulanta Neamț, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională ca membru suplimentar în echipaj .

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

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătății



împreună cu partenerii sociali semnatari ale contractului colectiv de muncă pe grup de unități și va fi adoptată prin Ordin în termen de 9 luni de la înregistrarea prezentului acestuia.

ART. 163

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

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

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

ART. 164

(1) Reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

(2) Nominalizarea observatorilor sindicali revine exclusiv conducerii organizației Sindicatului Ambulanta Neamț

ART. 165

(1) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.

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

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

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

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractul colectiv de muncă și regulamentul intern al unității.

CAPITOLUL 8

Drepturile si obligatiile Sindicatului Ambulanta Neamț

ART. 166



(1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț recunoaște dreptul Sindicatului Ambulanța Neamț de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a conducerii Serviciului de Ambulanță Județean Neamț de a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale Sindicatului Ambulanța Neamț.

(6) La cerere membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale .

ART. 167

(1) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr.11 la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 168

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.



(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentului intern al Serviciului de Ambulanță Județean Neamț.

ART. 169

(1) a) Reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț participă la ședințele comitetului director ale Serviciului de Ambulanță Județean Neamț .

b) reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor Sindicatului Ambulanta Neamț, aceștia pot fi asistați de reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 170

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris și telefonic, înainte cu minimum 72 de ore, cu excepția ședințelor comitetului director care se impun a fi convocate în regim de urgență, dar și atunci, anunțarea ședinței se face prin telefon sau mesaj, cu confirmarea reprezentantului sindical de luare la cunoștință.

(2) Serviciul de Ambulanță Județean Neamț se obligă să pună la dispoziția reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unității vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț.

(4) Reprezentantul Sindicatului Ambulanta Neamț participă în toate comisiile implicate în activitatea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 171

(1) Serviciul De Ambulanță Județean Neamț va permite membrilor sindicatului Ambulanta Neamț, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile salariale aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Pentru activitate sindicala persoanele alese în structura de conducere a Sindicatului Ambulanta Neamț beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat, beneficiind în zilele respective de toate drepturile aferente locului de munca. Condițiile de nominalizare a persoanelor care beneficiază de reducerea programului de lucru se stabilesc prin prezentul



contractul colectiv de muncă, cu acordul președintelui Sindicatului Ambulanta Neamț pentru desfășurarea de activități sindicale.

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

(4) Activitatea liderului organizației Sindicatului Ambulanta Neamț este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

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

ART. 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și conducerea Sindicatului Ambulanta Neamț pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 173

Serviciul de Ambulanță Județean Neamț este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării Sindicatului Ambulanta Neamț.

ART. 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizației Sindicatului Ambulanta Neamț legal constituita la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației stabilită în statutul Sindicatului Ambulanta Neamț, virarea acesteia în conturile Sindicatului Ambulanta Neamț, parte semnată a prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 175

(1) Serviciul de Ambulanță Județean Neamț recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Ambulanta Neamț, de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă, obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Serviciul de Ambulanță Județean Neamț se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 176



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

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

(3) Conducerea Serviciului de Ambulanță Județean Neamț și conducerea Sindicatului Ambulanta Neamț vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului Sindicatului Ambulanta Neamț sau a reprezentantului sindicatului la care este înscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al Sindicatului Ambulanta Neamț, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii Sindicatului Ambulanta Neamț va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 10 .

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

ART. 178

(1) În baza contractului colectiv de muncă, s-a negociat și semnat contractul colectiv de muncă la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț în relație cu Sindicatul Ambulanta Neamț, potrivit procedurilor din Anexa 2 .

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

ART. 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ART. 180



În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru Serviciul de Ambulanță Județean Neamț, Ministerul Sănătății este obligat să consulte reprezentanții F.N.S.A.R.

ART. 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul Ambulanta Neamț parte semnatară a acestui contract și produc efecte pentru toți salariații din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț.

ART. 182

Salariații din Serviciul de Ambulanță Județean Neamț membri ai Sindicatului AMBULANTA NEAMȚ, organizație afiliată la Federația Națională Sindicală Ambulanta din România parte semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din cadrul Ministerului Sănătății au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice. (insigna FNSAR)

ART. 183

Părțile semnatară sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel al Serviciului de Ambulanță Județean Neamț, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 184

Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 185

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

ART. 186

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin crearea Procedurii de informare și consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 și a legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea contractului colectiv de muncă pe grup de unități, urmând să fie introdusă în cadrul prezentului contract prin act adițional.

ART. 187

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.



(2) Pentru aplicarea unor clauze ale contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, la cererea reprezentanților părților semnatare ale acestuia, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.

(3) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel al Serviciului De Ambulanță Județean Neamț, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, conducerea Serviciului De Ambulanță Județean Neamț va emite decizii specifice cu avizul Sindicatului Ambulanța Neamț cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 188

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

Reprezentanții Serviciului de Ambulanță Județean Neamț

Dr. Albu Dorice (semnătura)

Ec. Zăpodeanu Ioana Iuliana (semnătura)

Ec. Anton Maria Alexandra (semnătura)

Reprezentanții Sindicatului Ambulanța Neamț

As.med. Gust Florin (semnătura)

Amb. Nastasă Irinel (semnătura)

As.med. Ciubotariu Anca (semnătura)

ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în Serviciul de Ambulanță Județean Neamț.

(2) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul Serviciului De Ambulanță Județean Neamț pentru toți angajații în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

(3) În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă Serviciul de Ambulanță Județean Neamț va modifica regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile prezentului contract de comun acord cu sindicatul semnatar.

ANEXA 2

Procedura de negociere și încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț



(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă are caracter obligatoriu la nivelul Serviciului de Ambulanță Județean Neamț.

(3) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt următoarele:

a) angajatorul, reprezentat de conducătorul unității să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

b) angajații, reprezentați de Sindicatul Ambulanța Neamț, sindicat legal constituit și reprezentativ la nivelul unității.

(4) Angajatorul va transmite Sindicatului Ambulanța Neamț, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor;

(5) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 de Legea nr. 367/2022, Sindicatul Ambulanța Neamț poate iniția negocierile colective, transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind inițiativa de începere a negocierilor colective.

(6) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(7) La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

(8) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/ lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a angajaților/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(9) Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:



- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împutemiciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți; Acesta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.
- d) locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână.
- e) existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- f) alte detalii privind negocierea.
- (10) Contractul colectiv de muncă poate să prevadă renegocieri periodice a oricăror clauze convenite între părți.
- (11) Contractul colectiv de muncă se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de Sindicatul Ambulanta Neamț.
- (12) Neînțelegerile privind încheierea contractelor de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr.367/2022.
- (13) În cazul menținerii unor puncta divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.
- (14) În situația în care, în urma negocierilor una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor verbal aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele verbal semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.
- (15) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin.14 poate aparține oricărei părți.
- (16) Contractul colectiv de muncă elaborate și transmis în condițiile alin. 14 și 15 va fi însoțit de cel puțin un exemplar original al proceselor verbale aferente fiecărei ședințe de negociere .

ANEXA 3

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivelul SAJ Neamț

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.



3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA 4

MODELUL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- (1) Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.
- (2) Prin negociere între părți, modelul cadru prevăzut la art.3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.
- (3) Modelul-cadru al contractului colectiv de muncă.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator — persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de,

și
salariatul/salariața — domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data,



am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ore/zi și/sau ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:



b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

c) prestații suplimentare în bani

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;



b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul net lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților



1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:



- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

ANGAJATOR,



SERVICIUL DE AMBULANȚĂ JUDEȚEAN NEAMȚ
REPREZENTANT LEGAL,

VIZAT JURIDIC,

COMPARTIMENT RUNOS,

VIZAT
CONTROL FINANCIAR PREVENTIV

SALARIAT,

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

Angajator,

ANEXA 5

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

A. Reducerea timpului normal de lucru .

- medicii și farmaciștii din sistemul sanitar au un program de lucru redus la 7 ore pe zi. Medicii din cadrul Serviciului De Ambulanță Județean Neamț au stabilit un program 7 ore /zi, dar având în vedere specificul activității Serviciilor de Ambulanță Județene , programul de lucru conform graficului de lucru este în tura de 12 cu 24 ore și 12 cu 48 ore conform O.M. în vigoare. Orele prestate peste norma lunară de bază se consideră ore de gardă și se plătesc conform legislației în vigoare.

- Salariată care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.(conform art. 137 din prezentul contract).

ANEXA 6

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



Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității, număr de zile de concediu suplimentar care se acordă suplimentar concediilor de odihnă de la art. 124 alin. 3 și 4.

(1) Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatorii-registratorii de urgență.

(2) Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimetar pentru:

Personalul serviciilor publice de ambulanță altul decât cel prevăzut la capitolul 2.

ANEXA 7 -SPORURI

A. Transele de vechime în muncă se stabilesc conform prevederilor legale în vigoare.

B. Spor conditii deosebit de periculoase care se acorda în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut 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".

Spor de tura în procent de 15% din salariul de bază pentru personalul care lucreaza în tură în program de 12 ore cu 24 ore liber, 12 ore cu ore 48 liber. Pentru acordarea sporului de tură, salariatul trebuie să efectueze minim 30% din timpul efectiv lucrat în lună în tură de noapte, timpul de noapte fiind considerat de la 22:06.

Sporurile acordate personalului din S.A.J. Neamt se stabilesc cu acordul sindicatului semnat al contractului colectiv de munca la nivel de unitate, in conformitate cu regulamentul de sporuri cu respectarea legislatiei in vigoare, astfel:

a) Comitetul director – spor de pana 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 prevăzut 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, asistenti medicali, operatori registratori de urgenta, ambulantiери, soferi autosanitara, ingrijitori) - 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 și muncitori conform Legii nr.153 / 2017 ART. 38 alin. 2, art. 38, alin 3, lit. a și art.34 alin 2 din OUG 114 / 2018. HG 917/ 2017 .

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de baza, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sanatare sunt prevazute in Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienții prevazuti in anexa pentru functiile de executie corespund nivelului minim al fiecărei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare tranșelor de vechime in munca.

3. Tranșele de vechime in munca, in functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin. (2), sunt urmatoarele:

- gradatia 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determina prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza;

- gradatia 5 - peste 20 de ani - și se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza.

4. Gradatia corespunzatoare tranșei de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca, prevazuta la tranșa respectiva.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare tranșei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral și perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.

ANEXA 8 - Echipamentul de protecție

Echipamentul de protecție — se stabilește pentru categoriile de personal în drept prin contractul colectiv la nivel de unitate și regulamentul de organizare și funcționare.

- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;



- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorturi - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific stabilit prin Ordinul ministrului sănătății nr. 1.418/2017 privind echipamentul individual de protecție de mare vizibilitate și uniforma de ceremonii pentru personalul operativ de intervenție din cadrul serviciilor publice de ambulanță județene cu modificările și completările ulterioare, cu obligativitatea asigurării acestuia în integralitatea lui.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană;

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoareasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.

c) ochelari de vedere pentru personalul din serviciile de—in condițiile stabilite prin norme.

ANEXA 9 - Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile și combaterea hărțurii pe criterii de sex, precum și a hărțurii morale la locul de muncă conform legislației în vigoare

ART. 1

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.



(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.



(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

SECȚIUNEA I Hărțuirea sexuală

ART. 2

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

ART. 3

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

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

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

ART. 4



Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatului vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

ART. 8

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

ART. 9

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

ART. 10

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

ART. 11

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

ART. 12

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



ART. 13

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

ART. 14

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

SECȚIUNEA II Hărțuirea morală

ART. 15

(1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.
(2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

ART. 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



ART. 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

SECȚIUNEA I Hărțuirea sexuală

ART. 1

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

ART. 2

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

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

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

ART. 3

Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatului vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.



ART. 4

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

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

ART. 8

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

ART. 9

Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

ART. 10

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetului de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul SAJ NEAMT, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

SECȚIUNEA III Prevenirea discriminării



ART. 11

Sindicatul Ambulanța Neamț desemnează, în cadrul organizației sindicale, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

ART. 12

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

ART. 13

Opinia reprezentanților sindicali din cadrul SAJ NEAMT, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

ART. 14

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

ART. 15

Sindicatul Ambulanța Neamț are un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și poate, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

ANEXA 10 - Procedura cercetării disciplinare prelabile la nivelul SAJ Neamț

ART. 1

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prelabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

ART. 2 Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:

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



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

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

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

6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

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

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

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

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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



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

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

15. În cazul-situațiilor de consum de alcool și substanțe interzise depistate în timpul programului sau a unui eveniment în care a fost implicat angajatul, angajatul va intra în concediu de odihnă (în limita zilelor disponibile și neefectuate sau concediu fara plata) până la finalizarea cercetării disciplinare.

ART. 3

Prezenta procedură face parte de drept din regulamentul intern al SAJ NEAMȚ.

ANEXA 11 - Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă

ARTICOLUL 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

ARTICOLUL 2

(1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

(2) Plângerea împotriva agresiunilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.

(3) Angajatorul răspunde patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

ARTICOLUL 3

Pentru a asigura protecția salariaților Comitetul de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unității are obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

ARTICOLUL 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Semnatarii prezentului contract inteleg si vor sprijini promovarea actele normative care pot ajuta la siguranta fizica a personalului operativ din cadrul serviciilor de ambulanta.

Pana la definitivarea procesului legislativ conducerea serviciilor de ambulanta vor incepe demersurile pentru incheierea de protoale de colaborare cu structurile specifice M.A.I la nivel local.



ARTICOLUL 5

(1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivelul unității sunt centralizate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

ARTICOLUL 6

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer autosanitară, ambulanțier, operator registrator de urgență sau oricărui alt fel de personal din unitate, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. 1, aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. 1, aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. 1, aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 ani la 12 ani.

ANEXA 12- Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

ART. 1 *Absențele motivate recuperate*

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

ART. 2 *Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător*



(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

ART. 3 Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

ART. 4 Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

ART. 5 Concediul paternal

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.



(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

ART. 6

(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(4) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(6) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 7

(1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

ART. 8

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

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

ART. 9



(1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

ART. 10 Acordarea tichetelor de creșă

(1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorei cărui i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

ART. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

(2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;



c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

ART. 13

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie moti at, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin modul de organizare flexibil al timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru inclusiv prin utilizarea formelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

ART. 14

(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca și o perioada variabila, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

ART. 15

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

ART. 16

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

ART. 17



(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

ART. 18

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

ART. 19

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare.

Anexa nr. 13

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de grup de Negociere Colectivă serviciile publice de ambulanță pe anii 2024 – 2026

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin că noul proiect al legii salarizării să fie elaborat cu consultarea FNSAR și exprimat sub forma unui proiect de lege, care să respecte cel puțin următoarele principii:

(1) Principiul drepturilor câștigate, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a) Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.

b) Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această



diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.

c) Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desPașurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.

- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desPașurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din serviciile de ambulanță. Aplicarea acestui principiu va respecta *regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale*, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reșezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din serviciile publice de ambulanță. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din serviciile publice de ambulanță. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din **serviciile publice de ambulanță** comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul serviciilor publice de ambulanță care au specific deosebit. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu F.N.S.A.R federația reprezentativă la nivel de grup de unități, strict pentru personalul din serviciile publice de ambulanță.



Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5) **Principiul recunoașterii responsabilității** în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6) **Principiul egalității**, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desPașurată de angajați apart, inând aceleiași categorii profesionale la aceleiași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

(7) Principiul recunoașterii și stimulării **stabilității și fidelității** a angajaților din serviciile publice de ambulanță prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

(8) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță.** Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu FNSAR, pentru personalul din serviciile publice de ambulanță.

(9) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate** prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

(10) **Principiul primum non nocere**, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale a angajaților din sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina căderi ale veniturilor salariale pentru niciun angajat din sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică.