

Contractul colectiv de muncă la nivel de Serviciul de Ambulant Judetean SIBIU pe anii 2022 – 2024 înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca al Judetului Sibiu sub nr. 46/26.04.2022

În temeiul [Legii nr. 62/2011](#) si in baza O.U.G. nr.82/2017 acest Contract Colectiv de Munca la nivel de unitate se incheie intre:

1. Serviciul de Ambulanta Judetean Sibiu (SAJ Sibiu) in calitate de angajator, reprezentata prin manager general interimar dr.Popescu Constantin;
2. Sindicatul Ambulanța Sibiu (SAS) ca sindicat reprezentativ, reprezentat de dl.Voicu Ioan în calitate de presedinte.

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.

(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 SAJ Sibiu.

(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează:

- SAJ Sibiu.

(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.

ART. 2

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efectele in SAJ Sibiu.

ART. 3

Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;

- măsurile de sănătate și securitate în muncă;

- timpul de muncă și timpul de odihnă;

- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;

- formarea și perfecționarea profesională;

- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

- obligațiile salariaților;

- stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

ART. 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.

- (2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul SAJ Sibiu care invita reprezentanții SAS pentru a participa la modificările solicitate.
- (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) Durata contractului colectiv de muncă este de 24 de luni de la data înregistrării la ITM Sibiu.

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM Sibiu.

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) Salariaților cărora se aplică efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care va fi de 0,5% din salariu de încadrare, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale cu acordul individual al salariatului. 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 SAJ Sibiu și SAS.

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

ART. 10

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

ART. 11

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

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform [anexei nr. 1 și 2](#).

(3) Angajatorul și SAS semnatare ale 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 persoana fizică care se consideră prejudiciată.

(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, dar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare

ART. 13

(1) Reprezentanții SAJ Sibiu și SAS semnatare ale 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 Ministerul Sănătății și ITM Sibiu.

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.

ART. 15

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

ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil de la data înregistrării lui la ITM Sibiu.

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

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

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării SAJ Sibiu.

(7) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului vor avea loc consultări cu organizațiile sinicale

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativul de personal al SAJ Sibiu se elaborează de către angajator cu consultarea SAS și se înaintează Ministerului Sănătății.

ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor 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 criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă,

culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din 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 SAS. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la anexa 8.

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

(3¹) 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.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentantului SAS, 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.

(5) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității transferul lor pe aceste posturi, (pe aceeași funcție), în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii. Analiza și aprobarea solicitărilor se face de către Comitetul Director al SAJ Sibiu cu consultarea SAS.

(6) 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, conform procedurii de transfer elaborate și aprobată de SAJ Sibiu.

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.

(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 sau determinată în baza actelor normative în vigoare. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de reprezentantul SAS, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(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, va fi actualizat prin act aditional 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. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(8) 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.

(9) 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, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației [Clasificării](#) ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) 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 acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz.

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

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

(13) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(15) 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.

(16) 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.

(17) Angajatorul cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, cu privire la funcțiile îndeplinite, la durata angajării, precum și alte detalii necesare, cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL se vor înregistra toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

ART. 20

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile SAJ Sibiu, cu consultarea prealabilă a reprezentantului SAS.

(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 cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

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

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

e) 5 zile – pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile – pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate;

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

h) 60 de zile- pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe 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 SAS.

(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.

ART. 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, astfel sa nu fie afectata capacitatea de munca a angajatului.

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

ART. 23

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

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului de lucru va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 24

Cetățenii străini, având cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a SAS.

ART. 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentantului SAS, 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. 128](#) din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 26

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în [anexa nr. 3](#) la prezentul Contract colectiv de muncă. Unitatea se obliga să adapteze contractele individuale de muncă care să cuprindă prevederile contractului individual de muncă prevăzut în anexa 3.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 27

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. 28

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 29

- (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) la salarizare pentru munca depusă;
 - b) la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
 - d) la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) la demnitate în muncă;
 - f) la securitate și sănătate în muncă;
 - g) la acces la formarea profesională;
 - h) la informare și consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
 - j) la protecția în caz de concediere;
 - k) la negociere colectivă și individuală;
 - l) de a participa la acțiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;

- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
 - p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
 - q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
 - r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
 - t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
 - u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.
 - v) să-i fie evaluate 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 buneii administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
 - x) alte drepturi prevăzute de lege
- (2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
 - d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
 - h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
 - i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
 - j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare 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. 30

- (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
 - b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
 - c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;

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

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

(h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea SAS

(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;

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 necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

n) să se consulte/să ceară acordul SAS privind numirea persoanelor nominalizate în ordin cu atribuții suplimentare fisei postului menționate în ordinul MS 244/2017.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 31

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 32

(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 SAS, 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 SAS., 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 angajatorului care a dispus detașarea.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului SAS.

(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.

ART. 33

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. 34

(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. 35

(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, angajatorul va informa în scris reprezentantul SAS în termen de 30 zile calendaristice.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă angajatorul va informa în scris reprezentantul SAS și va relua reținerea cotizației pentru sindicatul din care face parte.

ART. 36

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantului SAS cu excepția situațiilor în care se suspenda de drept.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentantul SAS de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.

ART. 37

- (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 vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu consultarea prealabilă a reprezentantului SAS., care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 38

(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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central 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.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantului SAS, 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.(4), 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.

ART. 39

(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.

(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 numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu acordul reprezentantului SAS, care se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

ART. 40

(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 funcției ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

ART. 41

(1) 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, cu avizul SAS

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 42

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. 43

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 rămânerei 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 60 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;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

ART. 44

(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. 45

(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 poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului în condițiile codului muncii și cu notificarea scrisă a reprezentantului SAS.

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

ART. 46

Este interzisă concedierea salariaților:

a) 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;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

ART. 47

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale SAS 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 SAS.

ART. 48

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 60 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, având următorul cuprins: ” (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: [...] 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;”

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

ART. 49

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

h) 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;

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

j) pe durata concediului de acomodare

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

ART. 50

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea SAS.

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

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

c) 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;

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

ART. 51

(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) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie și în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare.

ART. 52

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la [art. 50](#) lit. 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. 53

(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. 54

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

ART. 55

(1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(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 SAS, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul SAS.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentantului SAS 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 SAJ Sibiu 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 SAS, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat

organizației, 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, SAS este obligat 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 9 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.

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

ART. 56

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. 57

(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. 58

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;

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](#).

ART. 59

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

ART. 60

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

ART. 61

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.

ART. 62

(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. 63

(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. 64

(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 SAS.

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

(3) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății sau SAJ Sibiu va consulta SAS, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 65

(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.

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

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

(5) Prevederile legale de sănătate și Securitate a Muncii sunt considerate de păți a fi minim obligatorii

ART. 66

(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 SAJ Sibiu se vor organiza, după caz, comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă la nivelul SAJ Sibiu va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.

(4) 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 SAS.

c) părțile sunt de acord că, în SAJ Sibiu, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a aparaturii, a autosanitarelor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ART. 67

(1) 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 aplicarea precauțiilor universale prevăzute în [Ordinul](#) ministrului sănătății publice nr. 916/2006.

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

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

ART. 68

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

ART. 69

(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, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 70

(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 SAS, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 71

Angajatorul are obligația să asigure CASCO toate ambulantele cat si echipajul. Dupa reglementari ulterioare angajatorul va asigura toti salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 72

(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

ART. 73

(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.

(2) Salariații sunt obligați să participe la instruirea periodică privind sănătatea și securitatea în muncă.

(3) Salariații sunt obligați să efectueze vizita medicală periodică, și să respecte programarea la medicul de medicina muncii cu care angajatorul are contract de colaborare.

(4) Neefectuarea vizitei medicale anuale sau amânarea acesteia pe motive nejustificate pe o perioadă mai mare de 5 zile constituie abatere disciplinară și se sancționează în conformitate cu legislația în vigoare.

ART. 74

(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, aparatului din dotare, medicamente si 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. 75

La nivel de SAJ Sibiu se constituie un singur Comitet de securitate și sănătate în muncă.

ART. 76

Componenta, 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. 77

(1) Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii prin încheierea unui contract cu un cabinet de medicina muncii.

(2) Angajații au obligația de a se prezenta la controalele periodice programate. În cazul în care angajatul nu respecta programarea, va fi sancționat disciplinar. Angajatul care din motive bine întemeiate, justificate în scris, nu se prezenta la controlul periodic stabilit, va fi reprogramat.

ART. 78

(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 acordul SAS, care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celor care angajează.

ART. 79

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

(3) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută OMS se stabilește de comun acord între angajator și SAS cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli;

(4) La cererea motivate a unității, cu consultarea SAS se poate suplimenta numărul de personal peste normative cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli ale unității

ART. 80

(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. 81

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 sindicatelor.

ART. 82

(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, vaând 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 conducerea unității, de comun acord cu SAS 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.

ART. 83

(1) 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.

(2) 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. 7. și O.M.. 1418/2017 care prevede componenta echipamentului de protecție de mare vizibilitate.

(3) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun între Ministerul Sănătății și cei ai organizațiile sindicale semnatare ale CCM la nivel de sector bugetar sănătate, se vor acorda conform anexei nr.5.

ART. 84

(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.

(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

ART. 85

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

(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

ART. 86

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. 87

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. 88

(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.

(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(4) La cererea SAS, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

ART. 89

(1) 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 minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea SAS.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 90

(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 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 SAJ Sibiu, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă, iar în situații deosebite până la data de 20 a lunii.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din SAJ Sibiu se stabilește prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

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

ART. 91

(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. 92

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi stabilite, în limita prevederilor legale cu această destinație, sunt solicitate de SAJ Sibiu și SAS și aprobate prin Ordin de ministru înainte de repartizarea bugetului pe ramura sanitară, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

(2) Drepturile salariale sunt cele cuprinse în actele normative în vigoare.

ART. 93

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

ART. 94

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
- b) plata orelor suplimentare asimilate cu orele de gardă, cu respectarea prevederilor legale în vigoare;
- c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru persoanele stabilite de comitetul director, potrivit legii. Deplasările decontate vor fi cele efectuate cu mijloace de transport în comun și taxi.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu consultarea prealabilă a reprezentantului SAS.

ART. 95

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și cu consultarea SAS cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 96

(1) Formele de organizare a muncii în SAJ Sibiu sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(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 cu consultarea prealabilă al SAS.

ART. 97

(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.).

(3) În situații în care angajatorul nu poate să pună la dispoziția angajatului ambulanta și aparatul medical necesar din vina salariatului, acesta poate fi trimis în concediu fără plată până la repararea ambulantei sau a aparatului medical în cauză.

ART. 98

În caz de desființare a unității, 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. 99

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. 100

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART. 101

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.

ART. 102

(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. 103

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână.

(2) Prin excepție pentru personalul operativ de intervenție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare asimilate cu orele de gardă, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu respectarea Regulamentului de organizare a garzilor în vigoare.

(3) Prin excepție pentru alt personal decât cel prevăzut la alin(2), 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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) 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.

ART. 104

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 schimb, (8 ore), 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) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea prealabilă reprezentantului SAS.

ART. 105

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern al SAJ Sibiu, cu consultarea reprezentantului SAS.

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

ART. 106

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul SAJ Sibiu;

(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 anterioare pentru luna următoare.

ART. 107

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, 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. 105](#) și [107](#).

ART. 108

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

ART. 109

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă zilnică sau săptămânala, este considerată muncă suplimentară.

- Munca suplimentară la medici se plătește ca și ore de gardă în linia de gardă aprobată;

- Munca suplimentară la asistenții medicali, ambulantieri, soferi autosanitară și operatoare registrator de urgente se plătește în linie de gardă conform legislației în vigoare și cu încadrarea în bugetul alocat la articolul bugetar din bugetul SAJ Sibiu. Personalul sus menționat care solicită compensarea cu timp liber a orelor prestate suplimentar se aproba programat și menționat în graficul de lucru lunar, fără să afecteze capacitatea de intervenție a SAJ Sibiu.

(2) Angajatorul are obligația să aloce și să solicite buget pentru plata orelor suplimentare, având în vedere numărul mare de ore suplimentare care se prestează în SAJ Sibiu și

compensarea cu timp liber duce la scaderea capacitatii de interventie , cat si la cresterea gradului de ocupare a personalului ramas in program

(3) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră cand se declanseaza PLANUL ROSU.(pentru personalul de interventie).

(4) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora , cu respectarea timpului minim de odihna a angajatului conform Codului Muncii.

(5) 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.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se acorda cumulate numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă. Se poate acorda compensarea muncii suplimentare mai mult de 48 de ore pe saptamana, numai in situatii deosebite cu consultarea prealabila a reprezentantului SAS.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (6) 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.

ART. 110

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

ART. 111

(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.

ART. 112

(1) La nivelul SAJ Sibiu, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentantului SAS.

(2) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(3) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

(4) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentantul SAS.

ART. 113

Salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern si fara a afecta activitatea de asistenta medicala de urgenta.

ART. 114

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

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

ART. 115

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevazute de lege, respective: 1 și 2 ianuarie;

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

- 1 iunie;

- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora
- ziua de 7 aprilie – Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperarea într-un interval de 30 zile lucrătoare

ART. 116

(1) Activitatea în SAJ Sibiu 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 SAS 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, duminică 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.

ART. 117

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator cu consultarea SAS.

(2) Femeile salariale 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. 118.

(1) La SAJ Sibiu programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru este stabilit prin RI.

(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.

ART. 119

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și se acordă conform planificării anuale.

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

ART. 120

(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.

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

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

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

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

ART. 121

(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) În cazuri excepționale decalarea sau reprogramarea concediului de odihnă se aproba cu consultarea și avizul SAS, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare. Angajatorul nu poate decala sau amana concediul angajatului numai cu acordul acestuia.

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

ART. 122

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile [art. 150](#) din Codul muncii 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 la transa de minim 10 zile lucrătoare 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.

ART. 123

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

(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. 124

(1) Salariații nevăzători, alte personae cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de SAS, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă;

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de SAS, se acordă potrivit prevederilor anexei 5 la prezentul contract.

ART. 125

- (1) Drepturile salariale curente 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. 126

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în baza Regulamentului Intern al SAJ Sibiu, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) concediu paternal 5 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) Zilele libere plătite pentru evenimentele familiale, enumerate la alin.1, se acordă la data evenimentului, fără a face obiectul unei amânări

(4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai SAS

ART. 127

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute;
- (2) În concordanță cu prevederile alin.(1) unitatea se obligă să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al SAS ;
- (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 SAS

ART. 128

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților SAS parte semnatara 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. 129

(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 funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- 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. 130

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în [art. 129](#) are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale 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 sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

ART. 131

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 132

La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale, cum ar fi:

- asigurarea transportului de către unitate a colegilor care participa la înmormantare, folosind ambulante de transport și autoturismul de serviciu al institutiei;

- coroana funebra;

ART. 133

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul (SAJ Sibiu) 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, angajatorul este obligat să comunice SAS, Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu apariția acestor boli.

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

(4) Reprezentanții SAS 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

ART. 134

(1) 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.

(2) 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. 135

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

ART. 136

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat în SAS 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 concediu fără plată, salariața 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. 137

Salariata care întrerupe concediu 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. 138

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.

ART. 139

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, definite conform legii, în conformitate cu [anexa nr. 8](#).

ART. 140

Personalul din SAJSibiu beneficiază analize medicale periodice gratuit, vaccinuri și de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 141

(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 cheltuielile angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

(6) Cheltuielile aferente formării profesionale prevăzute la art.143 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 accord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume

ART. 142

(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.

ART. 143

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) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii 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. 144

(1) Angajatorul, după consultarea SAS, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) SAS vor participa, prin împuternicirile 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 SAS.

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

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator (SAJ Sibiu), după consultarea SAS.

ART. 145

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea SAS, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 146

(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 și de sporul de vechime.

c) dacă sunt prevederi exprese elaborate de Ministerul Sanatatii se vor respecta prevederile respective.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 147

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

(2) Angajatorul (SAJ Sibiu) 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.

ART. 148

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. 149

(1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

ART. 150

(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 SAS și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 151

(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. 152

(1) În cazul în care angajatorul (SAJ Sibiu) 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. 153

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. 154

(1) Angajatorul (SAJ Sibiu) are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) 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. 155

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator (SAJ Sibiu) și cu consultarea SAS si 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 (o data pe an) ceilalți salariați.

(3) Programarea individuală se face de către angajator (SAJ Sibiu) cu consultarea salariatului în cauză și consultarea prealabila si avizul SAS care se acordă în termen de 3 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 angajatorului (SAJ Sibiu) și consultarea prealabila si avizul reprezentantului SAS, care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare.

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

ART. 156

(1) Salariații nou angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și consultarea prealabilă a avizului SAS, care se acordă în termen de 3 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională pe o perioadă între 15 și 30 de zile ca membru suplimentar în echipaj

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-un serviciu de ambulanță, 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 de către angajator (SAJ Sibiu).

ART. 157

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt acreditate 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.

ART. 158

Reprezentantul SAS 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.

ART. 159

(1) Conducerea SAJ Sibiu sprijină 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, fără afectarea desfășurării activității.

(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.

CAPITOLUL 8 Drepturile SAS

ART. 160

(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 SAJ Sibiu recunoaște dreptul SAS 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 SAJ Sibiu de a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Conducerea SAJ Sibiu se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale SAS.

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

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

ART. 161

(1) Conducerea SAJ Sibiu 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 verbal, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr.10 la prezentul contract colectiv de muncă

ART. 162

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

(2) Conducerea SAJ Sibiu se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea, după o analiză a abaterii în comisia de disciplină., comisie din care va face parte reprezentantul SAS.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al SAJ Sibiu, regulament care are viza SAS.

ART. 163

(1) a) Reprezentantul SAS participă la ședințele comitetului director al SAJ Sibiu și la întâlnirile cu unitățile cooperante cu care colaborează SAJ Sibiu. (ISU Sibiu, dispecerat comun și spitale, etc.).

b) reprezentanțul SAS 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 SAS, aceștia pot fi asistați de reprezentantul SAS în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 164

(1) Anunțarea ședințelor menționate în [art. 163](#) alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris și telefonic, înainte cu minimum 72 de ore, excepție făcând ședințele de urgență,

(2) Angajatorul (SAJ Sibiu) se obligă să pună la dispoziția reprezentantului SAS, 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 SAS.

(4) Reprezentantul SAS participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 165

(1) Angajatorul (SAJ Sibiu) va permite membrilor sindicatului SAS, 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 sindicală persoanele alese în structura de conducere a SAS beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată, beneficiind în zilele respective de toate drepturile aferente locului de muncă. Persoanele altele decât președintele aflate în conducerea SAS, pot beneficia de acest drept numai cu acordul președintelui SAS și pentru situații definite (ședințe locale, ședințe naționale și alte festivități organizate de SAS, cât și FNSAR).

(3) Zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

(4) Președintele SAS informează managerul general cu cel puțin 48 de ore înainte de data în care dorește să beneficieze de programul redus pentru munca sindicală el sau celelalte din persoanele alese în BEX a SAS. În situații speciale se admite și informarea cu cel puțin 2 ore de începerea programului de lucru, motivând situația.. Conducerea SAJ. Sibiu sau alte persoane nu se pot opune acestui drept.

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

ART. 166

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, conducerea SAJ Sibiu și conducerea SAS pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 167

Angajatorul (SAJ Sibiu) este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării SAS.

ART. 168

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității. Reținerea cotizației, virarea acesteia în contul SAS și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

ART. 169

(1) Angajatorul (SAJ Sibiu) recunoaște drepturile salariaților reprezentați de SAS, 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) Angajatorul (SAJ Sibiu) 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. 170

(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 SAJ Sibiu și conducerea SAS vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 171

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului SAS.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului SAS 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 de reprezentantul SAS, 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 SAS, reprezentantul SAS are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii SAS va fi efectuată conform procedurii prevăzute în [anexa nr. 9](#)

CAPITOLUL 9

Dispoziții finale

ART. 172

(1) În baza contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, prevăzut la Anexa 10 sa negociat și semnat contractul colectiv de muncă la nivelul SAJ Sibiu în relație cu SAS, organizație care este unica și reprezentativă la nivel unității.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate obligatorii.

ART. 173

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

ART. 174

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru SAJ Sibiu, conducerea SAJ Sibiu este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 175

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de SAS parte semnatară a acestui contract și produc efecte pentru toți salariații din SAJ Sibiu.

ART. 176

Salariații din SAJ Sibiu membri ai SAS, 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. 177

Părțile semnatară sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de SAJ Sibiu, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 178

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

ART. 179

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

ART. 180

Toate documentele semnate de toate părțile semnatară ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de SAJ Sibiu sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 181

(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 prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de SAJ Sibiu, la cererea reprezentanților părților semnatară ale prezentului contract de muncă, conducerea SAJ Sibiu va emite decizii specifice cu avizul SAS cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 182

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

S.A.J. Sibiu

Manager general interimar
Dr.Popescu Constantin

Consilier juridic
Munteanu Vasile

SAS. Sibiu

Presedinte
Voicu Ioan
Primvicepreședinte
Banciu Alexandru Radu

Compartiment RUNOS
Ec. Mărginean Marcela

ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității.

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul SAJ Sibiu pentru toți angajații în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul SAJ Sibiu vor fi conciliate în prezența reprezentantului ITM Sibiu în prezența celor două părți, în termen maxim de 10 zile.

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, SAS poate continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

Capitolul II

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

(1) În baza prevederilor art.138¹, alin.2 din legea 62/2011, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea și încheierea contractelor colective are caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare.

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

- a) angajatorul, reprezentat de conducătorul unității;
- b) angajații, reprezentați de Sindicatul Ambulanța Sibiu.

(4) Angajatorul va transmite SAS, 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.129 din legea nr.62/2011, SAS poate iniția negocierile colective, transmitând 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 de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția SAS, ele vizând cel puțin următoarele aspecte:

- a) situația economic-financiară la zi;
- b) strategia de dezvoltare a unității;
- c) estimarea nevoilor de personal pe durata aplicabilității contractului.

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

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractual colectiv de muncă;
- c) locul și calendarul reuniunilor, acesta cuprinzând cel puțin 3 ședințe/săptămână timp de minim 3 ore.

(9) Durata negocierii nu poate depăși 60 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților;

(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 SAS.

(12) Neînțelegerile privind încheierea contractelor de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art.166 – 174 din legea nr.62/2011.

(13) În cazul menținerii unor puncta divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele 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 2

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de grup de unități

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 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului:

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

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

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

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (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:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform [Clasificării](#) ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile [Legii nr. 31/1991](#).

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit [Legii nr. 263/2010](#) privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);

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

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

a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte);

b) programul de lucru 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.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizații

b¹) prestații suplimentare în bani

b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau [Legii nr. 53/2003](#), republicată - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

K. Drepturi și obligații ale 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

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de zile calendaristice;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform [Codului muncii](#) sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003](#), republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de [Legea nr. 53/2003](#), republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații 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 acces la formare profesională.

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 secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
- f) să retina și să vireze în conturile stabilite cu SAS cotizația pentru membrii de sindicat și nemembri de sindicat conform C.C.Munca la nivel de unitate.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile [Legii nr. 53/2003](#), republicată și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă SIBIU..

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

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

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Manager general

Director economic

Viza CFP

Consilier juridic

Compartiment RUNOS

Salariat

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

Angajator,

.....

ANEXA 4

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

A. Reducerea timpului normal de lucru .

- medicii din sistemul sanitar au un program de lucru redus la 7 ore pe zi. Medicii din cadrul SAJ Sibiu 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)

B. Alte drepturi alimentare.

- asigurarea de apă minim 2 litri pe zi pe persoană în perioada caniculară în condițiile reglementate de legislația în vigoare;

- asigurarea condițiilor de a servi ceai cald pentru personalul de intervenție în perioada de iarnă când sunt temperaturi scăzute în condițiile reglementate de legislația în vigoare;

ANEXA 5

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

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.

Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimetar pentru:

- Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru

Persoanele care lucrează în locuri de muncă care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimetar, și anume pe cel mai mare

ANEXA 6

SPORURI

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

C. 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 3 ture de zi și 3 ture de noapte raportate de timpul efectiv lucrat în lună.

ANEXA 7

Echipamentul de protecție

1. Pentru personalul de interventie.

Echipament individual de protectie - Conform O.M. al Sanatatii privind aprobarea regulamentului pentru propunerea si portul echipamentului individual de protectie de mare vizibilitate al personalului de interventie.

- manusi si masti – dupa necesitati;
- dezinfectant pe fiecare ambulanta;

2. Pentru personal intretinere atelier auto (mecanici auto).

- încălțăminte (bocanci si pantofi)- 1/an bocanci si 1/an pantofi;
- salopete doc - 2/an (una de vara si una de iarna);
- mănuși protectie - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;

a) Materiale igienico-sanitare se pune la dispozitie in locurile specific amenajate:

- săpun – dupa necesitati;
- hârtie igienică – dupa necesitati;
- prosoape de bumbac sau hartie:

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- personalul de interventie;
- personalului de curățenie.

ANEXA 8

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării

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) Angajarea 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) Promovarea 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 legislative în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g) Organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

Secțiunea I - Hărțuirea sexuală

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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

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

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

11. 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.

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

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

Secțiunea II - Hărțuirea psihologică (mobbing)

1. Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitive sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
2. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele:
 - a) Existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);
 - b) Acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată;
 - c) Orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;
 - d) Comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimezarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia;
3. Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
4. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge până la transferul hărțuitorului.
5. Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 4-12 din Secțiunea I.

Secțiunea III – Prevenirea discriminării

1. Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă;

2. Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicit angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.
3. Opinia reprezentanților sindicali din unități, 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 202/2002.
4. 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 pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane

ANEXA 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile 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 cercetată, data producerii acesteia, 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.

Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, 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.

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.

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.

ANEXA 10

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

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.
2. a) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.
b) Plângerea împotriva agresiunilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.
c) 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.
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.
4. Toate agresiunile fizice și verbale de la nivelul unității sunt centralizate și vor fi puse la dispoziție la cerere.
5. Respectarea regulilor privind accesul altor persoane în unitate este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.
6. În unitate este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice.
7. Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din unitate, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.
8. Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin.7, aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
9. Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin.7, aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.
10. Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin.7, aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 3 ani la 12 ani

ANEXA 11

LISTA

cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății

A. Unități aflate în subordinea Ministerului Sănătății

I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat

1. direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate*);

*) În subordinea direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București funcționează centrele județene de întreținere și reparare a aparaturii medicale și policlinicile cu plată, finanțate integral din venituri proprii.

2. Institutul Național de Sănătate Publică;

3. Institutul Național de Medicină Sportivă;

4. Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. Dr. C.T. Nicolau“;

5. Agenția Națională de Transplant;

6. Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale;

7. Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice;

8. Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale;

9. Spitalul Tichilești (leprozerie);

10. serviciile de ambulanță județene și Serviciul de Ambulanță București-Ilfov.

Numărul maxim de posturi la unitățile finanțate integral de la bugetul de stat prevăzute la nr. 1-10 este de 19.679, din care:

- Spitalul Tichilești (leprozerie) - 28.

II. Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate

Arad:

1. Spitalul de Recuperare Neuromotorie „Dr. Corneliu Bârsan“ Dezna.

Bihor:

2. Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix;

3. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Ștei.

Brașov:

4. Sanatoriul de Nevroze Predeal

București:

5. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL „Prof. Dr. Dorin Hociotă“;

6. Institutul Național de Endocrinologie „C. I. Parhon“;

7. Institutul Național de Neurologie și Boli Neurovasculare;

8. Institutul Național pentru Medicină Complementară și Alternativă „Prof. Dr. Florin Brătilă“;

9. Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie „Ana Aslan“;

10. Institutul Național de Boli Infecțioase „Prof. dr. Matei Balș“;

11. Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie;

12. Institutul Oncologic „Prof. dr. Al. Trestioreanu“;

13. Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare „Prof. Dr. C.C. Iliescu“;

14. Institutul Național pentru Sănătatea Mamei și Copilului „Alessandrescu-Rusescu“;
15. Institutul de Pneumoftiziologie „Marius Nasta“;
16. Institutul Național de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice „N. C. Paulescu“;
17. Institutul Clinic Fundeni;
18. Spitalul Clinic de Urgență;
19. Spitalul Clinic de Urgență „Sf. Pantelimon“;
20. Spitalul Clinic de Urgență „Bagdasar-Arseni“;
21. Spitalul Universitar de Urgență;
22. Spitalul Clinic de Urgență Chirurgie Plastică Reparatrice și Arsuri;
23. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „Grigore Alexandrescu“;
24. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „M.S. Curie“;
25. Spitalul Clinic de Urgență „Sf. Ioan“;
26. Spitalul Clinic de Urgențe Oftalmologice;
27. Centrul Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr. N. Robănescu“.

Buzău:

28. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca

Cluj:

29. Institutul Inimii de Urgență pentru Boli Cardiovasculare „N. Stăncioiu“;
30. Institutul Oncologic „Prof. Dr. I. Chiricuță“;
31. Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal;
32. Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj-Napoca;
33. Institutul Regional de Gastroenterologie și Hepatologie „Prof. Dr. Octavian Fodor“ Cluj-Napoca.

Constanța:

34. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia;
35. Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie Nord;
36. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol.

Covasna:

37. Spitalul de Recuperare Cardiovasculară „Dr. Benedek Geza“ Covasna

Dolj:

38. Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova;
39. Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare.

Hunedoara:

40. Spitalul de Psihiatrie Zam

Iași:

41. Institutul Regional de Oncologie Iași;
42. Institutul de Boli Cardiovasculare „Prof. dr. G. I. M. Georgescu“;
43. Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon“;
44. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni Grajduri;
45. Institutul de Psihiatrie „Socola“ Iași.

Maramureș:

46. Spitalul de Recuperare Borșa

Mureș:

47. Spitalul Clinic Județean de Urgență Târgu Mureș;

48. Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș.

Prahova:

49. Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni

Timiș:

50. Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara;

51. Spitalul Clinic Județean de Urgență „Pius Brînzeu“ Timișoara;

52. Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educație Medicală Specifică și Recuperare pentru Copii și Tineri „Cristian Șerban“ Buziaș;

53. Spitalul de Psihiatrie Gătaia;

54. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Jebel;

55. Institutul Regional de Oncologie Timișoara.

Vrancea:

56. Spitalul Județean de Urgență „Sf. Pantelimon“ Focșani;

57. Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni;

58. Spitalul „N.N. Săveanu“ Vidra.

Numărul maxim de posturi la unitățile prevăzute la pct. 1-58 este de 68.131.

Unitățile sanitare pot primi sume de la bugetul de stat sau de la bugetele locale, în condițiile legii.

III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat:

1. Institutul Național de Medicină Legală „Mina Minovici“ București;

2. Institutul de Medicină Legală Iași;

3. Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca;

4. Institutul de Medicină Legală Timișoara;

5. Institutul de Medicină Legală Craiova;

6. Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș;

7. Centrul Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog București;

8. Academia de Științe Medicale.

Numărul maxim de posturi la unitățile prevăzute la pct. 1-8 este de 390.

B. Unități aflate sub autoritatea Ministerului Sănătății

1. Compania Națională „Unifarm“ - S.A. București;

2. Societatea Comercială „Antibiotice“ - S.A. Iași.

C. Unități aflate în coordonarea Ministerului Sănătății

1. Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București

Numărul maxim de posturi la unitatea prevăzută la pct. 1 este de 75.
