

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE 2022 - 2024

Capitolul 1. - Părțile semnatare

În temeiul Legii 53/2003- Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legii 62/2011-privind dialogul social, Legea 95/2006, republicată și legislația subsecventă în domeniul asistenței medicale de urgență publice integrate, între:

- **SERVICIUL de AMBULANȚĂ JUDEȚAN Bistrița-Năsăud**, (în continuare SAJ-BN), unitate sanitară cu personalitate juridică aflată în subordinea Ministerului Sănătății, reprezentat prin: **dr. Muzsi Annabella**, manager general int. și **ec. Bălan Elena**, director economic int.;
- angajații **SAJ-BN**, reprezentați de către **Federația Națională Sinidcală Ambulanța din România**, federație reprezentativă la nivel de grup de unități, conform Sentinței Civile nr.2655/03.12.2019 emisă de Tribunalului București Secția a IV-a CIVILĂ, împuternicind pentru reprezentare pe **as.Marcela Emilia Feierdi**, lider al Sinidcatului Liber Ambulanța Bistrița-Năsăud, prin comunicarea FNSAR nr.350/13.10.2022;
- **salariații neafiliați sindical**, reprezentați prin **Aluaș Ioana**, **operator-registrator de urgență**, desemnată pentru reprezentare conform procesului verbal depus SAJ-BN cu nr. **6690/18.10.2022**,
se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă (în continuare CCMU) care urmărește promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților și prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă,

părțile fiind asistate și consiliate juridic de către av. Rus Ovidiu Sergiu, în calitate de consilier juridic al Serviciului de Ambulanță Județean Bistrița-Năsăud.

Capitolul 2. – Dispoziții introductive

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 întocmai prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare la data negocierii CCMU.
- (3) Părțile recunosc că prezentul CCMU nu poate acorda salariaților drepturi care nu sunt prevăzute de acte normative în vigoare¹ și nu poate modifica cuantumul acestora fără aprobarea ordonatorului superior de credite².
- (4) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, respectiv Serviciul de Ambulanță Județean Bistrița-Năsăud, denumit în continuare SAJ-BN.
- (6) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează instituția publică la care sunt angajați salariații, respectiv Serviciul de Ambulanță Județean Bistrița-Năsăud.
- (7) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui

¹ Legea nr. 62/2011, Legea dialogului social, art. 138

² HG nr. 250/1992, art. 18 și 21

salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat până la data elaborării prezentului CCMU.

- (8) Părțile semnatare sunt egale în drepturi.
- (9) Comunicare între părțile semnatare ale prezentului CCMU se va realiza în scris. Pentru eficientizarea comunicării, părțile convin că aceasta se poate realiza și pe cale electronică, sub formă de e-mail.

Art.2.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică în cadrul SAJ-BN și produc efecte în toate stațiile, substațiile, punctele de lucru etc. ale SAJ-BN.

Art.3.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:
 - a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b) măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c) timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d) alte măsuri de protecție socială a salariaților, membrii ai organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) drepturile organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
 - g) drepturile și obligațiile salariaților;
 - h) drepturile și obligațiile angajatorului;
- (2) În cazul în care în timpul în care prezentul CCMU este în vigoare în perioada de aplicabilitate a prezentului CCMU sunt elaborate și intră în vigoare contracte colective de muncă (CCM) la nivel superior acestuia (pe sector de activitate, ramură etc.) și acestea prevăd clauze minimale obligatorii, prezentul CCMU se completează de drept cu prevederile CCM nou apărut.
- (3) În cazul în care noul CCM prevede drepturi sub nivelul celor prevăzute de prezentul CCMU, se va acorda dreptul mai favorabil angajaților.
- (4) CCMU se încheie pe o perioadă care nu poate fi mai mică de 12 luni și nici mai mare de 24 de luni și se poate prelungi, prin acordul scris al părților, cel mult odată, cu 12 luni.

Art.4.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o durată de 2 ani (24 de luni), aplicabil de la data înregistrării CCMU la ITM-BN.
- (2) Denunțarea acestui CCMU se poate realiza prin acordul părților, de oricare dintre părțile semnatare, printr-o notificare scrisă și comunicată celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile anterior datei la care intră în vigoare denunțarea.
- (3) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea termenului său de sa, acesta **se prelungește, de drept, cu 12 luni, o singură dată.**⁴
- (4) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
- (5) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative sau a altor situații legale care impun modificări, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.
- (6) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților și/sau angajatorului, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național.
- (7) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de

3 Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, art.141

4 Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, art.141

drept prevederile legislației în vigoare.

- (8) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul apariției de noi prevederi legislative, prin acte adiționale scrise, care, după semnarea de către părți, vor deveni parte/părți integrante din prezentul CCMU.
- (9) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi suplimentare va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.
- (10) Cererea de modificare/negociere se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (11) Cererile de modificare/negociere vor fi depuse la sediul celeilalte părți contractante, care va analiza și va răspunde cererii în termenul prevăzut de lege.
- (12) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării cererii de modificare, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (13) 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.
- (14) Personalul va beneficia de aceste drepturi negociate începând cu luna următoare lunii în care au fost finalizate negocierile, dacă nu există prevederi legislative care să reglementeze acest aspect punctual.

Art.5.

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

Art.6.

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă are 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.
- (3) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul CCMU.
- (4) În CCMU, părțile contractante convin ca salariații asupra cărora se întind efectele prezentului contract colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție în cuantum de 0,8% din salariul net în favoarea sindicatului, cu acordul salariatului, exprimat în scris. Reținerea contribuției de la salariații care nu sunt membrii de sindicat se va face pe baza unei liste semnate de fiecare salariat în cauză în parte și care vor fi depuse de către conducerea sindicatului la compartimentul RUNOS al unității iar sumele colectate se vor evidenția separat.
- (5) Această contribuție urmează a se vira în fondul sindicatului care a negociat prezentul contract de muncă la nivel de unitate și va fi utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, a dialogului social, a participării salariaților la ședințele naționale sindicale etc., conform statutului sindicatului, aflat în vigoare și a CCM pe sector de activitate/ramură.
- (6) Colectarea acestor fonduri se va realiza pe baza statelor de plată, pe bază de acord scris, exprimat de fiecare salariat în nume propriu. În acordul scris, salariatul va mandata unitatea în vederea reținerii lunare a sumelor aferente pe statul de plată și virării acestora unitar în contul sindicatului.

Art.8.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate au caracter public. Angajatorul este obligat să asigure punerea la dispoziția salariaților a prezentului CCMU, atât pe suport de hârtie cât și electronic (prin afișarea pe pagina web a instituției). Această obligație se va aplica și altor comunicări, astfel încât salariații să fie bine informați și să ia cunoștință de conținutul acestora .

Art.9.

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

Art.10.

Angajatorul și sindicatele 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.

Art.11.

- (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale 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, vor fi stabilite măsurile ce sunt necesare a fi întreprinse în vederea remedierii și vor fi sesizate organele ierarhic superioare, după caz, în vederea soluționării.

Art.12.

- (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin 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.13.

- (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze decizii a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii Nr. 62/2011 republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Capitolul 3. - Dispoziții generale

Art.14.

Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă (CIM), fișele de post individuale (FP) și regulamentele interne în vigoare (ROF și RI), potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art.15.

Normativele de personal se propun ordonatorului superior de credite de către angajator, cu acordul organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în baza actelor normative în vigoare elaborate de Ministerului Sănătății sau alte ministere cu atribuții în domeniu.

Art.16.

Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor Codului Muncii, altor acte legislative aferente în vigoare și a contractelor colective de muncă în vigoare.

Art.17.

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența 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 acte normative în vigoare sau contracte colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.

Criteriile de examinare, la angajare/promovare în grade și trepte profesionale, se stabilesc de către angajator, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.18.

Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului din unitate posturile disponibile și condițiile de ocupare a acestora, prin informare periodică, anterior publicării acestora la concurs, pentru toate categoriile de salariați, inclusiv funcțiile de conducere, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

Art.19.

În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul unității are prioritate la ocuparea postului.

Art.20.

În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în condițiile legii și în concordanță cu interesele unității și cele proprii.

Art.21.

- (1) **Contractul individual de muncă (CIM)** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, 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 cazurile prevăzute de legislația în vigoare.
- (4) Modificarea/suspendare/ încetarea contractelor de muncă se realizează în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- (5) În ambele cazuri salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar pentru salariații care nu sunt membrii de sindicat, la cerere.
- (6) Contractul individual de muncă se va încheia, potrivit legii, numai în scris, în baza legislației în vigoare și a contractelor colective de muncă. Va fi actualizat anual, prin acte adiționale, dacă este cazul.
- (7) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.
- (8) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului liber exprimat al părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă și în specialitate, după caz.
- (10) 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.
- (11) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat, la cerere, 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 COR (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.
- (12) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.
- (13) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) din prezentul articol în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile calendaristice 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.
- (14) 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.
- (15) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți va interveni o clauză de confidențialitate, care va fi elaborată cu respectarea legislației în vigoare.
- (16) În situația în care oricare dintre părți încalcă prevederile clauzei de confidențialitate încheiat, cealaltă parte este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării obligației de confidențialitate.
- (17) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10) din prezentul articol, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, după caz.
- (18) 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;
 - e) alte clauze, specifice sistemului public de urgență.
- (19) 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.

Art.22.

- (1) **Încadrarea** salariaților în unitate se realizează numai prin concurs sau examen, după caz, conform legislației în vigoare.
- (2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi publicate la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.23.

- (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.

- (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1), situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.
- (3) În cazul în care salariatul muncește la angajatori diferiți, acesta nu are dreptul de a solicita angajatorului (SAJ-BN) elaborarea unui grafic de lucru personalizat iar angajatorul va avea în vedere interesele unității și principiul tratamentului egal între salariați la elaborarea graficului de lucru lunar, fără să fie nevoit să țină cont de locul de muncă suplimentar al angajatului. De asemenea, salariatul va trata prioritar locul de muncă din cadrul SAJ-BN și va fi obligat să întreprindă toate măsurile avute la dispoziție pentru a se prezenta la muncă în SAJ-BN odihnit și în totalitatea capacității de muncă. Angajatorul are dreptul de a nu accepta la muncă salariații despre care ia la cunoștință că nu au respectat timpul de odihnă, de minim 12 ore între o tură de lucru la alt angajator și tura de lucru din SAJ-BN, fără a fi obligat să îi asigure schimb de tură din oficiu.

Art.24.

- (1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate, în condițiile legii.
- (2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, iar pentru salariații care nu sunt membrii de sindicat, la cerere.
- (3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității, modul de ocupare fiind de asemenea exclusiv prin examen sau concurs, în condițiile legii.

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 reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, 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.

Art.26.

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 prevederile legislației în vigoare.

Art.27.

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Legea nr. 53/2003, republicată, Codul Muncii.

Art.28.

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii și prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă pe unitate, regulamentele interne ale instituției, în contractele individuale de muncă și fișele individuale de post.

Art.29.

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

Art.30.

Drepturile și obligațiile salariaților, precum și atribuțiile fiecărui angajat, sunt cuprinse în regulamentele interne ale unității (Regulamentul Intern și Regulamentul de Organizare), precum și în fișa postului fiecărui salariat.

Art.31.

Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

- a) salarizare pentru munca depusă;
- b) repaus zilnic și săptămânal;
- c) concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, în funcție de locul de muncă ocupat
- d) egalitate de șanse și de tratament;
- e) demnitate în muncă;
- f) securitate și sănătate în muncă;
- g) acces la formarea profesională;
- h) informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) protecție în caz de concediere;
- k) de negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective, în limita prevederilor legale specifice sistemului public de urgență;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) acces liber la informații cu privire la orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) acces liber la informații cu privire la orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună nici unei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefilor ierarhici, desemnați conform legii;
- q) să-și informeze șeful ierarhic 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 sarcinile nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful ierarhic direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului ierarhic 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.

Art.32.

Salariatului îi revin, în principal, următoarele **obligatii**:

- a) de autoperfecționare continuă, prin orice mijloace pe care la are la dispoziție;
- b) de autoinformare și comunicare ierarhică;
- c) de respectare a disciplinei muncii;
- d) de coportament etic și moral, bună credință și atitudine civică;
- e) să promoveze relațiile de colegialitate și bună înțelegere în colectivul unității;
- f) să nu întreprindă acțiuni și să nu exprime atitudini opuse intereselor unității, bunei funcționări a activității acestuia și să nu incite la opoziție;
- g) să aibă un comportament decent în relațiile cu persoanele din afara instituției, cu care vine în contact;
- h) de îndeplinire conformă a atribuțiilor care îi revin;
- i) de respectare a prevederilor cuprinse în regulamentele interne, în contractul colectiv de muncă aplicabil, fișa postului și contractul individual de muncă;
- j) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- k) de respectare a măsurilor de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- l) de respectare a secretului de serviciu, a clauzei de confidențialitate și a altor clauze cuprinse în CIM;

- m) de a refuza executarea sarcinilor care îi depășește cadrul competențelor profesionale deținute, exceptând situațiile când aceste sarcini sunt dispuse în scris de către șefii ierarhici superiori, în limitele legalității și moralității;
- n) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- o) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului.

Art.33.

Drepturile și obligațiile angajatorului, precum și atribuțiile acestuia sunt cuprinse în Regulamentul Intern al SAJ-BN și prezentul CCMU.

Art.34.

Angajatorul are, în principal, următoarele **drepturi**:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului și regulamentele interne, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din necesitățile de organizare optimă a unității, dispoziții legale noi, din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară etc.;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității și moralității acestora;
- 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 regulamentelor interne;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;

Art.35.

Angajatorul are, 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 contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității, prin afișarea de analize/bilanțuri pe pagina web a instituției;
- 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.

Art.36.

- (1) **Delegarea sau detașarea** salariaților se face în condițiile stabilite de legislația în vigoare.
- (2) Atunci când, din motive obiective sau situații fortuite, salariatul este solicitat de unitate să

desfășoare activitate în altă stație/substație/punct de lucru decât cel în care a fost angajat și acesta este la distanță de peste 5 km de stația/substația/punctul de lucru în care a fost angajat, unitatea va asigura mijloc de transport salariatului sau va deconta, conform legii, costurile aferente deplasării la/de la stația/substația/punctul de lucru unde a fost desemnat să desfășoare activitate. Timpul necesar deplasării la și de la stația unde a fost desemnat să desfășoare activitate se va considera timp de muncă și se va compensa cu timp liber corespunzător.

- (3) În cazuri concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății și/sau a unor prevederi legale care au intrat în vigoare după elaborarea prezentului CCMU, redistribuirea salariilor pe alte locuri de muncă decât cele pe care au fost angajați, se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Angajatorul poate modifica, temporar, locul și felul muncii salariatului, fără consimțământul acestuia, în cazul unor situații de necesitate ce derivă din asigurarea capacității de intervenție operative sau asigurarea funcționării corespunzătoare a activităților unității (atât în teren cât și în structurile de coordonare ale activității, compartimente tehnico-administrative etc.), situații excepționale, de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, fără a modifica compartimentul din care face parte.

Art.37.

- (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.

Art.38.

- (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată, în condițiile legii.
- (2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatului din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.
- (4) În cazul în care titularul de post revine pe postul deținut înainte de expirarea termenului pentru care a fost suspendat contractul de muncă, iar pe acest post a fost angajată o persoană pe perioadă determinată, titularul de post este **obligat** să semnaleze unității, în scris, dorința de a se reîntoarce în activitate, **cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterior** datei la care dorește să își reia activitatea. Dacă salariatul nu și-a îndeplinit această obligație, conducerea poate aproba revenirea la o dată ulterioară, care să nu perturbe graficul de lucru aprobat și să existe suficient timp în vederea derulării procedurilor de sistare a raporturilor de muncă a salariatului angajat pe perioada determinată. Data ulterioară stabilită de conducerea unității nu poate depăși limita calendaristică a perioadei pentru care a fost suspendat CIM inițial.

Art.39.

- (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa angajatorului pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor sau meseriilor, în temeiul dispozițiilor art. 52, lit. e, din Codul Muncii.

Art.40.

În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are **obligatia** de a informa permanent reprezentanții sindicatului de stadiul cercetărilor și concluziile comisiei de disciplină.

Art.41.

- (1) Contractul individual de muncă se suspendă în cazurile și în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- (2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi publicate la concurs, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

Art.42.

- (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% 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.43.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale, după cum urmează:
 - a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studii;
 - b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate, pe bază de contract de muncă;
 - c) pentru alte situații particulare, cu avizul organizației sindicale.
- (2) Angajatorul aprobă concediul fără plată doar în cazul în care acordarea acestuia nu perturbă activitatea instituției, nu prejudiciază alți salariați sau nu aduce prejudicii unității.
- (3) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.44.

Contractul individual de muncă încetează în condițiile și în situațiile prevăzute de legislația în vigoare.

Art.45.

- (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.46.

- (1) **Concedierea** reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului

dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

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

Art.47.

Este interzisă concedierea salariaților:

- (1) 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;
- (2) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art.48.

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

Art.49.

- (1) Dispunerea măsurii de concediere a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.
- (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.

- (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
 - a. pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b. pe durata concediului pentru carantină;
 - c. pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d. pe durata concediului de maternitate;
 - e. pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f. pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g. pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h. pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - i. pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.
- (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.51.

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, cu consultarea organizației sindicale din unitate, semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în următoarele situații:

- (1) ca sancțiune disciplinară, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la regulile stabilite prin contractul individual de muncă, prezentul contract colectiv de muncă aplicabil sau regulamentele interne;
- (2) 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;

- (3) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional sau din punct de vedere al sănătății locului de muncă în care este încadrat;
- (4) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.
- (5) 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.
- (6) procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

Art.52.

- (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute, 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.

- (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.
- (2) 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 5 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 salariați și mai puțin de 100 de salariați;
 - b) Cel puțin 5 % din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;
 - c) Cel puțin 15 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.
- (3) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.
- (4) 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.
- (5) 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.

- (6) 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.
- (7) 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.

Art.55.

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.56.

- (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
- (2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.
- (3) 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.57.

- (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.58.

- (1) **Demisia** – prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă.
- (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) Angajatorul are dreptul de a impune salariatului preaviz, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, contractul individual de muncă, regulamentele interne și prezentul contract colectiv de muncă.
- (5) Salariatul este obligat să respecte termenul de preaviz.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.
- (9) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (10) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

Art.59.

- (1) În cazul modificării formei de organizare, a sursei și-sau a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării pentru unități, potrivit legii, angajatorul va respecta prevederile legislației în vigoare.
- (2) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, se vor consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile

redușe și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3 - Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Art.60.

- (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților iar salariații au obligația de a sprijini unitatea în aceste demersuri, prin conformare și participare la măsurile ce se impun a fi întreprinse.
- (2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă iar salariații au obligația de a respecta toate măsurile legale și organizatorice întreprinse în acest sens.
- (3) Nerespectarea de către salariat a măsurilor întreprinse de unitate în vederea asigurării măsurilor legale și organizatorice în domeniul sănătății și securității în muncă dă dreptul angajatorului de a suspenda temporar raporturile de muncă ale salariatului până la conformarea acestuia.
- (4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- (5) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.61.

- (1) Părțile semnatare ale prezentului CCMU 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 unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă 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 reprezentanților organizației sindicale;
 - c) părțile sunt de acord că, în sistemul de urgență prespitalicească, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a aparaturii, a ambulanțelor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

Art.62.

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 nr. 961/2016 pentru aprobarea Normelor tehnice privind curățarea, dezinfectia și sterilizarea în unitățile sanitare publice și private, procedurilor recomandate pentru dezinfectia mâinilor, în funcție de nivelul de risc.

Art.63.

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general sunt cele prevăzute de legislația în vigoare în domeniu și regulamentele interne ale unității și sunt obligatorii pentru tot personalul, atât angajat cât și voluntar.

Art.64.

- (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 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 și 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.65.

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă, fiind exonerat de responsabilitate în cazul în care salariații încalcă sau nu respectă prevederile legale în acest domeniu.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Art.66.

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art.67.

Fiecare salariat are obligația protejării propriei sănătăți psihice și fizice, astfel încât să își mențină în permanență capacitatea de muncă în parametri optimi. Fiecare salariat are obligația să contribuie la întreținerea sănătății colectivului, prin orice mijloace care îi stau la dispoziție.

Art.68.

- (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 legislația în vigoare.
- (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.

Art.69.

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

Art.70.

- (1) Locurile de muncă vor fi organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților, cu excepția unor situații impuse de structurile ierarhice superioare și/sau de coordonare. Această prevedere nu se aplică în cazul situațiilor speciale, calamități, dezastre.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și

substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților. Salariatul care acceptă activitatea cu materiale, utilaje, echipamente sau autospeciale neconforme din punct de vedere tehnic și funcțional, indiferent dacă a sesizat sau nu, răspunde de acest aspect în solidar cu șeful ierarhic în cauză.

- (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.
- (4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează în condițiile legii. La unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

Art.71.

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de **medicină a muncii** iar salariații au obligația de a se supune reglementărilor legale în vigoare privind serviciile de medicina muncii.

Art.72.

- (1) **Organizarea activității**, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor sunt atributul exclusiv al angajatorului, prin reprezentantul său legal. Organizația sindicală acordă aviz consultativ, la cerere, care se furnizează în termen de 6 zile lucrătoare.
- (2) **Exercitarea controlului** asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția exclusivă a angajatorului, prin persoane desemnate.
- (3) **Sindicatul**, prin activitatea sa de reprezentare, avizare și susținere a intereselor salariaților, nu va încuraja indisciplina, nerespectarea prevederilor legislative, nerespectarea prevederilor regulamentelor interne și nu va încuraja opoziția.
- (4) Sindicatul nu va uza de dreptul său de reprezentare în sensul constrângerii angajatorului în vederea sub-/supraevaluării unei abateri disciplinare și adoptării unei sancțiuni în consecință și nu va întreprinde niciun fel de imixtiune, directă sau indirectă, în activitatea comisiei de disciplină.
- (5) Sindicatul nu va susține salariații în solicitări care contravin intereselor economice și organizatorice ale angajatorului, nu va susține salariații în solicitări/doleanțe care urmăresc interesul exclusiv al unui salariat, care prejudiciază interesul comun, perturbă activitatea sau care produc orice fel de prejudiciu, inclusiv profesional sau moral, celorlalți salariați.
- (6) Sindicatul este obligat să contribuie și să susțină angajatorul în vederea:
 - a) asigurării în unitatea angajatoare unui climat optim de desfășurare a activității,
 - b) impunerii unui climat de muncă optim,
 - c) creșterii calității activității desfășurate,
 - d) realizării unei bune administrări,
 - e) realizării interesului public,
 - f) prevenirii și combaterii faptelor de corupție și asimilabile actelor de corupție,
 - g) respectării normelor de conduită profesională, necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare,
 - h) creării unui climat de încredere și respect reciproc între cetățeni și personalul contractual din unitate, pe de o parte, și între angajații instituției, pe de altă parte.
- (7) Sindicatul va desfășura sporadic întâlniri cu membrii de sindicat, inclusiv deplasări în teritoriu, în vederea dialogului constructiv cu salariații.

Art.73.

- (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității se vor elabora propuneri care se vor remite structurilor ierarhice superioare în vederea aprobării suplimentării de resurse umane
- (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.

Art.74.

- (1) **Sarcinile de serviciu** trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă și vor avea întotdeauna în vedere atât interesele unității angajatoare cât și interesul comun al salariaților.
- (2) Angajatorul are dreptul de a coopta orice salariat în activități care privesc instituția/sunt pentru și în cadrul activității instituției, cu dimensionarea sarcinii la potențialul personal și profesional al salariatului, dacă activitatea va fi retribuită sau dacă se va acorda timp liber corespunzător. Părțile convin că fiecare salariat este obligat să contribuie la bunul mers al al instituției, atât în ceea ce privește activitatea operativă cât și în ceea ce privește activitatea tehnico-administrativă și financiară.
- (3) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.
- (4) Obligația prevăzută de alin (2) se aplică și în cazurile se exerciții tactice, simulări, mobilizări etc., organizate în scopul pregătirii populației și a structurilor de intervenție pentru intervenția la calamități, dezastre, accidente cu multiple victime etc.
- (5) Datorită statusului strategic al unității angajatoare, fiecare angajat este obligat să comunice unității un număr de telefon la care să poată fi contactat în timpul liber, ziua și noapte, în cazul survenirii unor situații de forță majoră în legătură cu serviciul. Numerele de telefon vor fi centralizate și stocate într-un loc accesibil în unitate în așa fel încât să fie ușor utilizabile în cazuri de calamitate sau forță majoră.
- (6) Salariatul este obligat să răspundă la apelurile telefonice ale reprezentanților angajatorului iar dacă din varii motive nu a putut răspunde, este obligat să re-apeleze în momentul în care a sesizat că a fost apelat.

Art.75.

- (1) În cazul apariției unor divergențe părțile pot solicita, entităților competente, abilitate în domeniu, efectuarea unor expertize. Pentru efectuarea expertizelor, părțile vor utiliza lista experților acreditați legal în domeniul respectiv.
- (2) Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți și pentru salariați.
- (3) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajator, în limita prevederilor legale în vigoare.
- (4) Angajatorul poate impune unui salariat efectuarea unei expertize în cazul în care se există suspiciunea că nu își exercită/nu își poate exercita conform atribuțiile de serviciu. Cheltuielile ocazionate de această expertiză sunt suportate de către instituție sau de către salariat, după caz. Sindicatul nu poate influența/constrânge angajatorul de a renunța la această decizie.

Art.76.

Stabilirea sporurilor și acordarea acestora în condițiile prevăzute de acte normative în vigoare, se va realiza prin hotărâre de CD, cu acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.77.

- (1) **Reducerea timpului normal de lucru** se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Codului muncii.
- (2) **Concediile de odihnă suplimentare** se acordă potrivit prevederilor contractelor de muncă negociate la nivel de ordonator superior de credite, după intrarea în vigoare a acestora. În cazul în care contractul colectiv de muncă, negociat și adoptat la nivel de ordonator principal de credite, intră în vigoare după începerea anului calendaristic, acestea vor fi calculate și acordate salariaților pe întreg an calendaristic.

Art.78.

- (1) **Echipamentul de protecție** se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind respectând 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 calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale

corespunzătoare și a protecției salariaților, conform Anexei nr. 5 la prezentul contract.

- (3) Angajatorul este obligat să ia **măsuri de protecție suplimentare** în perioadele în care în zona de activitate a salariatului se înregistrează temepraturi extreme (perioada geroase/perioade caniculare).⁵
- (4) În sensul prevederilor prezentei CCMU, prin temperaturi extreme se înțeleg temperaturile ale aerului în mediul în care salariatul desfășoară activitatea, care:
- a. depășesc +30°C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalate cu acest nivel (ITU peste 80 unități);
 - b. scad sub -20°C sau, corelate cu condiții de vânt intens, pot fi echivalate cu acest nivel.
- (5) Prin mediul de lucru, se înțeleg toate spațiile interioare și exterioare în care salariatul desfășoară activitate, inclusiv mediul intern al autosanitarei iar părțile cad de acord că, luând în considerare (fără ca enumerarea să fie limitativă):
- specificul activității instituției,
 - mediile variate în care personalul este nevoit să defășoare activitate,
 - imposibilitatea asigurării permanente a unei protecții solare eficiente,
 - obligativitatea purtării echipamentului de protecție prevăzut de lege în timpul orelor de program,
 - creșterea volumului de activitate în perioadele cu temperaturi extreme,
 - faptul că autosanitarelor nu se poate întotdeauna asigura un mediu ferit de razele solare,
 - datorită staționării la soare în interiorul ambulanțelor se creează temperaturi ce pot depăși chiar și 35-40 grade Celsius,
 - sistemele de climatizare ale autosanitarei, pe distanțe scurte, nu pot preveni supraîncălzirea mediului,
- angajatorul trebuie să ia măsuri suplimentare pentru asigurarea prevenirii incidentelor de muncă (în special a lipotimiilor cauzate de temperaturi extreme) în timpul serviciului și asigurarea hidratării corespunzătoare a personalului pentru aceste perioade.
- (6) Astfel, angajatorul va asigura câte 2 (doi) litri de apă minerală/salariat prezent/tură pentru fiecare perioadă diurnă (interval orar 07-19), inclusiv weekend și sărbători legale, în care salariații desfășoară activitate.
- (7) Asigurarea aperi minerale se va realiza pentru tot personalul, indiferent de compartiment, dacă salariatul derulează activitate cel puțin de 6 ore, continuu în intervalul de timp menționat.
- (8) În perioadele cu temperaturi scăzute extreme (temperaturi sub -20°C sau, corelate cu condiții de vânt intens, sau condiții ce pot fi echivalate cu acest nivel) angajatorul trebuie să asigure următoarele măsuri minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care au lucrat în aer liber sau instalația de climatizare a ambulanței nu a funcționat :
- a. distribuirea de ceai fierbinte în cantitate de 0,5-1 litru/persoana/schimb;
 - b. acordarea de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, scop în care se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător;
 - c. asigurarea echipamentului individual de protecție.

Art.79.

- (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, **examinarea medicală gratuită** și completă a salariaților, potrivit reglementărilor în vigoare și în conformitate cu Hotărârea Guvernului Nr. 355 din 11 aprilie 2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor cu modificările și completările ulterioare.
- (2) La stabilirea numărului concret și tipului examinărilor se va ține cont de obligativitatea legislativă precum și de propunerile medicului de medicina muncii.

⁵ Ordonanța de urgență nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă;

- (3) Examenele medicale anuale, stabilite de către angajator cu avizul și la recomandarea CSSM, vor fi asigurate gratuit de către angajator. Angajatorul va asigura gratuitate salariaților pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC, RBV, examinarea acuității vizuale și auditive, examinările specifice care intră în examinarea anuală a conducătorilor de autovehicule (fișă auto), examinare psihologică anuală, acestea fiind anual obligatorii pentru salariați.
- (4) Salariații sunt obligați să se supună examinărilor stabilite de unitate, sustragerea de la această obligativitate fiind considerată abatere.
- (5) Angajatorul va asigura gratuitate pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C, vaccinarea antigripală, la cererea și cu acordul salariaților.
- (6) La nivelul unității se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității, care se vor stabili prin hotărâre de CD, cu acordul sindicatului, în funcție de necesități.

Art.80.

- (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.81.

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

Art.82.

- (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, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea proprie, a colegilor de serviciu și a pacienților.
- (3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sanitare și vestiarelor conforme la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.
- (4) În limitele posibilităților, se pot asigura spațiile și condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

Art.83.

Părțile se obligă să asigure un regim de **protecție specială a muncii femeilor și tinerilor**, conform legislației în vigoare.

Art.84.

- (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) din prezentul articol se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL 4 - Salarizarea și alte drepturi salariale

Art.85.

- (1) **Sistemul de salarizare** a personalului din unitățile sanitare publice se stabilește prin lege.
- (2) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate pentru personalul din instituție, părțile vor aplica întotdeauna prevederile legale în vigoare și dispozițiile ordonatorului superior de credite.

- (3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (4) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente suplimentelor prevăzute de legislația în vigoare (tichetelor de masă, tichetelor de vacanță etc.)
- (5) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.
- (6) În unitate, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

Art.86.

- (1) **Criteriile de încadrare salarială și evaluare** vor fi aplicate în baza legislației în vigoare.
- (2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se efectuează pe baza prevederilor Ordinului MS nr. 1.229 din 1 august 2011, privind aprobarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale și a modelului fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale. În cazul în care actul normativ menționat suferă modificări, acestea modifică prezentul CCMU de drept de la data intrării în vigoare și aplicării noilor prevederi.
- (3) Evaluarea anuală a performanțelor profesionale se va derula conform legislației în vigoare prevederilor actului normativ menționat la alin (2) din prezentul articol.
- (4) Angajatorul are dreptul de a **evalua profesional suplimentar personalul, periodic** sau ori de cât ori este nevoie, în vederea stabilirii:
 - a. modului în care salariatul își respectă obligația formării profesionale continue individuale,
 - b. gradului de însușire a cunoștințelor profesionale în urma unor sesiuni de formare profesională,
 - c. necesităților de formare profesională a salariaților și îmbunătățirii pregătirii profesionale ale acestora
 - d. necesitatii de formare profesională în cazuri individuale, când au survenit situații care creează suspiciunea că salariatul în cauză are curențe punctuale în pregătirea profesională proprie,
 - e. orice altă situație în care se impune o evaluare în vederea stabilirii nivelului de pregătire profesională a salariatului.

Art.87.

- (1) **Sumele aferente cheltuielilor de personal** vor fi stabilite de către angajator, în limita prevederilor legale, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.
- (2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.
- (3) Sporurile acordate personalului din SAJ BN, care se acordă între anumite limite prevăzute de lege, se stabilesc cu acordul sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu respectarea legislației în vigoare și a contractului colectiv de muncă negociat și semnat la nivel de ordonator de credite superior. Acestea se adoptă prin hotărâre de Comitet Director.
- (4) Orice modificare a legislației de acordare a sporurilor va fi aplicată după consultarea cu sindicatele semnatare a acestui contract și va face obiectul unui act adițional la prezentul contract colectiv de muncă pe unitate.
- (5) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
- (6) Orice **reținere din salariu** se realizează doar cu acordul salariatului. În cazul lipsei de consens sau refuzul salariatului, angajatorul se adresează organelor de justiție pentru soluționare.
- (7) Alte drepturi de personal:
 - a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;
 - b) plata orelor suplimentare – care se realizează conform prevederilor legislative în vigoare;

- c) Plata orelor de gardă și a orelor aferente activității asimilabile cu garda – se efectuează în condițiile legii. Părțile recunosc obligația angajatorului de a asigura derularea conform toate activitățile instituției, de a asigura continuitatea activității operative și convin asupra faptului că fiecare salariat trebuie să își aducă contribuția proprie la activitățile instituției și asigurarea continuității activității operative din instituție;
- (8) Angajatorul **are dreptul**:
- a) să ia toate măsurile ce se impun pentru evidența și monitorizarea permanentă a numărului de ore suplimentare efectuate de către personal și să întreprindă orice măsuri sunt necesare pentru verificarea realității acestora;
- b) are dreptul de a stabili volumul de activitate de gardă/activitate asimilabilă cu garda în funcție de disponibilitățile tehnice (autosanitare), normele de eficiență, eficacitate și oportunitate, distribuția activității de gardă/asimilabilă cu garda făcându-se în funcție de necesitățile obiective, cu respectarea prevederilor legale privind timpul de muncă.

Art.88.

La elaborarea **graficelor lunare de lucru** toți reprezentanții angajatorului vor ține seama obligatoriu de :

- a) obligativitatea organizării activității în sistem turnus, pe 4 ture (Z-N-L-TL);
- b) principiul nediscriminării și a tratamentului egal față de toți salariații;
- c) respectarea timpilor obligatorii de muncă și odihnă, prevăzuți de legislația în vigoare;
- d) capacitatea minimă de intervenție aprobată periodic;
- e) distribuirea eficientă a resurselor operative pe teritoriul județului;
- f) interesele și capacitățile economico-financiare ale unității angajatoare.

Art.89.

Premiile individuale se stabilesc în condițiile legii, de către ordonatorii de credite, în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite cu consultarea organizației sindicale.

Art.90.

- (1) Formele de organizare a muncii în unitatea angajatoare este norma de timp, stabilit conform prevederilor Codului Muncii.
- (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 conform prevederilor legislative în vigoare, cu parobarea ordonatorului superior de credite.

Art.91.

- (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin iar salariatul este obligat să își realizeze integral sarcinile de serviciu.
- (2) Angajatorul este obligat să țină evidența salarizării 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, la cerere, să le elibereze dovezi despre acestea.

CAPITOLUL 5 - Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art.92.

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

Art.93.

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.
- (2) Timpul de muncă și modul de organizare al acestuia se va menționa la angajare, în CIM, angajatorul având dreptul de a modifica organizarea timpului de muncă, în funcție de necesitățile impuse de organizarea activității în unitatea angajatoare.
- (3) Respectarea timpului de muncă și programului stabilit de unitate este obligatorie pentru salariat.

Art.94.

- (1) **Repartizarea timpului de muncă** în cadrul săptămânii este, pentru salariații care nu lucrează în regim continuu, 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, activității prestate în unitatea angajatoare se poate opta și pentru:
 - a) o **repartizare inegală** a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână,
 - b) repartizarea orelor de muncă în tranșă unică/zi (**continuu**) sau fracționat (**discontinuu**), în funcție de necesitățile de organizare și funcționare ale unității,
 - c) stabilirea unui **program individualizat de muncă**, la solicitare. Acestea vor fi aprobate de către angajator doar în situații temeinic motivate, în cazul în care respectă prevederile Codului Muncii și nu aduc prejudicii unității angajatoare și/sau interesului comun (restului personalului).

Art.95.

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, pentru personalul care desfășoară activitate în ture și contribuie la asigurarea continuității activității operative, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână⁶.
- (3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) din prezentul articol nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile legale de suspendare a contractului individual de muncă⁷.

Art.96.

- (1) Personalul care nu își desfășoară activitatea în ture, beneficiază de **repaus săptămânal** sâmbătă și duminică.
- (2) Personalului care își desfășoară activitatea continuu, sub formă de ture, derulând activitate și în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale, i se asigură repausul săptămânal și în alte zile din cursul săptămânii, după cum reiese din programul de turnus.
- (3) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin aplicarea prevederilor legale generale în domeniu, a prevederilor Ordinul MS nr. 870 din 1 iulie 2004, pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, regulamentele interne de la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă sau în acte adiționale încheiate după intrarea în vigoare a acestuia⁸.

Art.97.

- (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului până în data de 25 a lunii în curs pentru luna următoare.
- (2) Unitatea este exonerată de răspunderea privind nerespectarea prevederilor alin. 1 din prezentul articol dacă după întocmirea și afișarea programului de muncă aferent lunii următoare survin situații ce nu au putut fi anterior prevăzute și care implică modificarea programului deja întocmit.

⁶ Legea nr. 53/2003, republicată – art.114;

⁷ Legea nr. 53/2003, republicată

⁸ Legea nr. 53/2003, republicată

- (3) Orice nemulțumire a salariaților privind programele de muncă se aduce la cunoștința conducerii unității, în scris iar unitatea este obligată să trateze acestea conform legislației în vigoare privind primirea și soluționarea petițiilor.

Art.98.

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, fără ca acestea să încalce prevederile legale, drepturile celorlalți angajați și/sau să perturbe bunul mers al activității unității. Această posibilitate poate fi 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 doar la persoanele care desfășoară muncă regim de 8 ore zilnic iar în cazul în care programul individualizat afectează interesele colegilor, aceștia își vor exprima acordul în scris înainte de a fi elaborat programul de muncă individualizat.
- (4) Acordarea programului de muncă individualizat se efectuează ținând cont și de interesele economico-organizatorice ale unității angajatoare, solicitarea salariatului putând fi refuzată în cazul în care noul program aduce prejudicii unității.

Art.99.

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat, de a verifica veridicitatea acestora, prin orice mijloace aflate la dispoziție și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

Art.100.

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal de 40 de ore este considerată **muncă suplimentară**⁹.
- (2) **Continuitatea activității operative** este obligatorie și se realizează prin activitate de gardă (personal medical cu studii superioare) și activitate asimilabilă cu garda (personal medical mediu, personal auxiliar sanitar și personalul din cadrul structurii de dispecerizare).
- (3) Conform dispozițiilor legale în vigoare, orele de gardă sunt prestate în baza unui CIM cu timp parțial, fiind considerate vechime în muncă și specialitate.
- (4) Personalul sanitar mediu, auxiliar sanitar și personalul dispeceratelor operative desfășoară activitate în regim continuu¹⁰ și beneficiază, pentru activitatea desfășurată, de asistentul medical, de operatorul registrator de urgență și dispecerul/radiotelefonistul, precum și de șoferul autosanitarei/ambulanțier, în vederea asigurării continuității în acordarea asistenței medicale de urgență, în afara programului de la norma de bază, de asimilarea orelor lucrate cu activitatea personalului sanitar care efectuează gardă și beneficiază de drepturile prevăzute de Legea 153/2017, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările ulterioare, în condițiile în care **nu beneficiază de timp liber corespunzător** pentru activitatea desfășurată peste durata normală a timpului de lucru.
- (5) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția personalului operativ care desfășoară activitatea în regim continuu, sub formă de ture, conform prevederilor art. 99 alin (1) din Legea 95/2006, republicată, a cazurilor excepționale, a cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente, destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (6) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul poate solicita în scris salariatului efectuarea acestora dar salariații au obligația de a contribui individual la asigurarea continuității

⁹ Legea nr. 53/2003, republicată

¹⁰ Legea nr. 95/2006, republicată, art.99

activității unității, în conformitate cu legislația în vigoare.

- (7) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este stabilită prin Codul Muncii, excepție făcând situațiile cu caracter special, ce derivă din specificul activității unității, când poate fi depășită durata maximă, pe perioade variabile de timp, dar fără a se încălca prevederile Codului Muncii în acest sens.
- (8) Orele suplimentare acumulate de salariați care nu au putut fi compensate cu ore libere se pot reporta de la un an la altul, în limita a trei ani consecutivi. Angajatorul are obligația să asigure evidența transparentă a orelor suplimentare efectuate de către salariați.

Art.101.

- (1) Normativele de personal specifice fiecărui loc de muncă și post sunt stabilite pe baza prevederilor legale în vigoare și se regăsesc în regulamentul intern al unității.
- (2) Anual, se pot analiza toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.

Art.102.

În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la **pauză de masă**, în condițiile stabilite prin RI/ROF.

Art.103.

- (1) Personalul operativ desfășoară **activitate în ture, în regim turnus (Z-N-L-TL)**. Categoriile de personal operativ pentru care nu se poate asigura/nu se impune asigurarea activității în regim continuu, desfășoară activitate în ture de maxim 12 ore, cu respectarea prevederilor legale privind timpul de muncă și timpul de repaus.
- (2) Salariații au dreptul între ture de lucru la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (3) În cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art.104.

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt cele prevăzute de legislația în vigoare, la care se poate adăuga și ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății sunt recompensate conform legislației în vigoare.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, est epentru a se asigura continuitatea asistenței medicale.

Art.105.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar. Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile menționate de salariați, se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare.¹¹

Art.106.

- (1) **Regulamentele interne (ROI și ROF)** se elaborează de către angajator, pe baza prevederilor legale în vigoare.
- (2) **ROF** se aprobă de către ordonatorul de credite, cu avizul organizației sindicale, și stă la baza Statului de funcții aprobat.
- (3) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.
- (4) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de **fracționarea programului de muncă**.
- (5) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

Art.107.

- (1) La locurile de muncă unde **programul se desfășoară neîntrerupt**, programul de lucru din

¹¹ Legea nr. 53/2003, republicată, Codul muncii - art. 147;

- timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră **muncă prestată în timpul nopții**, munca prestată în intervalul cuprins între orele **22.00 - 6.00**, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
 - (3) Programul de activitate Z-N-L-TL este considerat program în ture sistemul turnus, salariatul având obligația efectuării serviciului atât în ture de zi cât și în ture de noapte, în decursul unei luni.
 - (4) Pentru a beneficia de **sporul de tură**, salariatul este obligat să desfășoare **minim 3 ture de zi de 12 ore și minim 3 ture de noapte de 12 ore**, în cadrul normei de bază.
 - (5) În cazul în care salariatul pleacă în **delegație, este detașat sau este în concediu de boală**, zilele aferente acestei perioade vor fi retribuite ca zile lucrătoare de 8 ore, cu respectarea timpului de odihnă, conform prevederilor legislative în vigoare, fără a include la pontaj zilele de repaus săptămânal.
 - (6) Activitatea restantă, în ture, se va modifica și se va recalcula în vederea realizării normei de bază aferentă lunii. În cazul recalculării activității din motivele enumerate la aliniatul (5) din prezentul articol, unitatea nu este obligată acorde ture suplimentare (asimilabile cu activitatea de gardă) dacă acestea nu se impun și nu reies ca necesități obiective..

Art.108.

- (1) Dreptul la **concediu de odihnă** anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (2) Unitatea angajatoare are dreptul de a impune salariaților programarea anuală a întregului concediu de odihnă.

Art.109.

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.¹²
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin act normativ.¹³ 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 totală în muncă, conform Codului Muncii în vigoare, conform HG 250/1992, a CCM negociat la nivel de ordonator primar de credite și a prezentului contract colectiv de muncă în vigoare, cu respectarea dispozițiilor emise în acest sens.
- (4) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar **obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare**.
- (5) Programarea tranșelor de concediu se va face prin programare anuală, aprobată de Comitetul Director. **Una din tranșe va fi programată în funcție de solicitarea angajatului** iar restul vor fi programate în funcție de posibilitățile unității. Doleanțele exprimate de salariați **nu sunt obligatorii** pentru unitate, dar se poate ține cont de ele dacă există **consens** între salariați și există **resurse**.
- (6) **Respectarea programării**, atât de către unitate cât și de către salariat **este obligatorie**, exceptând situațiile fortuite.
- (7) În cazuri deosebite sau situații de forță majoră, angajatorul poate schimba programarea concediului de odihnă cu informarea salariatului sau poate solicita, în scris, întreruperea concediului de odihnă, cu respectarea măsurilor prevăzute de legislație în aceste cazuri.
- (8) În cazuri deosebite, la cererea temeinic fundamentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale din unitate, concediul anual de odihnă se poate solicita amânarea pentru anul următor, parțial sau în totalitate, dar fără a se depăși semestrul 1 al

¹² Legea nr. 53/2003, republicată, art.145.

¹³ HG nr. 250/1992

anului următor.

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

Art.110.

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, integral.
- (2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului din unitate, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.111.

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o **indemnizație de concediu**, în condițiile prevederilor Codului muncii și legislației în vigoare.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

Art.112.

- (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.
- (2) Angajatorul poate rechema din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente, care impun prezența salariatului la locul de muncă, în scris. 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.113.

Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

Art.114.

- (1) Salariații au dreptul la **zile libere plătite**, pentru **evenimente deosebite** în familie, conform prevederilor legale în vigoare¹⁴ și conform regulamentelor interne ale instituției.
- (2) Aceste zile libere se alocă la data survenirii evenimentului, anterior și ulterior evenimentului în cauză, după caz. Acordarea acestor zile libere nu pot face obiectul neacordării/repărogramării concediilor de odihnă, programate pentru ceilalți salariați.
- (3) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) din prezentul articol se acordă la cererea scrisă a solicitantului de către conducerea unității.

CAPITOLUL 6 - Protecția socială a salariaților

Art.115.

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiate.
- (2) În concordanță cu prevederile alin. (1) din prezentul articol, unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract.
- (3) Activitatea cu personal sub normativul de personal prevăzut de Ministerul Sănătății, se realizează cu acordul organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Art.116.

În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu

¹⁴ Legea nr. 53/2003, republicată și HG nr. 250/1992 - art.24;

avizul reprezentanților organizației sindicale, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

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

Art.117.

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal în cazul unor reorganizări/concedieri colective, 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 salariații care au în îngrijire copii, salariați singuri (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, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art.118.

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

Art.119.

Salariații beneficiază de **ajutoare de deces**, conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

Art.120.

- (1) În cazul **accidentelor survenite în procesul muncii** sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:
 - a) să deruleze cercetarea și consemnarea evenimentului conform legislației în vigoare în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - b) să comunice Inspectoratului Teritorial de Muncă, în termenul prevăzut de legislație, accidentul de muncă și să pună la dispoziția reprezentanților acestuia toate documentele aferente evenimentului;
- (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 organizației sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București 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 organizației sindicale din

unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

- (4) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), din prezentul articol iar în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

Art.121.

Compensarea **biletelor de odihnă, tratament și recuperare**, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face de către organizația sindicală.

Art.122.

Angajatorul este obligat să acorde suplimente de hrană, în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.123.

- (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariaata membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.
- (2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariaata va fi reîncadrată pe postul avut inițial, ctoate drepturile prevăzute de legislația în vigoare aferente locului de muncă redobândit.
- (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.
- (4) 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.124.

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turelor de noapte sau a gărzilor, la cerere, dede posibilitatea schimbării locului de muncă. În cazul în care salariaata nu desfășoară muncă de noapte, nu poate beneficia de sporul de tură aferent.

Art.125.

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. Angajatorul va avea obligația de a elabora un cod de conduită a personalului care, după intrarea în vigoare și luarea la cunoștință de către salariați, va deveni anexă la Regulamentul Intern.

Art.126.

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, **tratament și medicație, în regim gratuit** conform prevederilor legale în vigoare și conform convenției încheiate de către angajator cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate.

CAPITOLUL 7 - Formarea profesională

Art.127.

- (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat își întreține/menține pregătire profesională, 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) Formarea profesională este obligatorie pentru toate categoriile de salariați, fiind o obligație atât pentru angajator cât și pentru salariat
- (3) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- (4) Activitatea de formare și perfecționare profesională poate cuprinde și domeniul relațiilor de muncă,

management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale etc., dar prioritar se va axa pe domeniul de activitate în care angajatul își desfășoară activitatea.

- (5) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali.
- (6) Formarea profesională include atât domeniul de activitate a funcției de bază, cât și formare în domeniul de activitate a sarcinilor suplimentare, în funcție de natura atribuțiilor suplimentare.
- (7) La personalul cu atribuții de conducere, formarea profesională cuprinde și domeniul sănătății publice și managementului sanitar.
- (8) La personalul cu activitate de conducere autovehicule (ambulanțe, autovehicule admnisitrative etc.) formarea profesională sa va realiza atât în domeniul primului ajutor calificat și asistenței medicale de urgență în echipă, cât și în domeniul legislației rutiere și a transporturilor, prin cursuri derulate și sistemul de formare IFPTR¹⁵.
- (9) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului, în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație. În funcție de disponibilitățile bugetare, angajatorul va suporta și cheltuielile de cazare și transport aferente sesiunilor de formare profesională, în condițiile prevăzute de legisalția în vigoare, în cazul în care acestea au loc în altă localitate decât localitatea de domiciliu a salariaților.

Art.128.

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) menținerea cunoștințelor profesionale deținute și actualizarea permanentă a acestora;
 - b) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - c) obținerea unei calificări profesionale;
 - d) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - e) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - f) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - g) prevenirea riscului șomajului;
 - h) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- (2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.129.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) formare profesională prin **studiu permanent individual**, obligatoriu fiecărui salariat;
- b) participarea la **cursuri**, organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- c) participare la **conferințe, simpozioane, mese rotunde, workshopuri** etc.;
- d) **stagii** de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- e) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- f) **ucenicie** organizată la locul de muncă;
- g) formare prin elaborare de **programe individualizate**;
- h) alte forme de pregătire prevăzute de legisalție sau convenite între angajator și salariat.

Art.130.

- (1) **Angajatorul**, după consultarea organizației sindicale din unitate, are următoarele **atribuții**:
 - a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională în anul curent, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
 - b) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, va formula solicitare în scris; unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract și va facilita salariatului participarea la acest program în funcție

¹⁵ Institutul de Formare Profesională în Transporturi Rutiere

de disponibilitățile bugetare deținute;

- c) salariații care beneficiază de cursuri plătite de unitate, vor încheia acte adiționale la contractul individual de muncă în care se va specifica durata minimă pentru care salariatul este obligat să presteze activitate în unitate, după finalizarea cursului. Duratele minime sunt stipulate Regulamentul Intern. Angajații sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, proporțional, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenelor prevăzute în actele adiționale.

Art.131.

Programele de formare profesională, prevăzute pentru un an calendaristic, vor fi aduse la cunoștința tuturor salariaților prin comunicarea către organizația sindicală, afișarea și/sau publicarea pe pagina web a instituției.

Art.132.

- (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 sindicatelor afiliate organizației sindicale semnatare ale prezentului contract, și pot face obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.133.

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator sau există consens, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.
- (2) Pe timpul formării profesionale unitatea angajatoare acordă salariatului fie supliment de hrană, fie diurnă, conform legislației în vigoare, salariatul având dreptul de a opta liber în acest sens.
- (3) 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.
- (4) 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 actula adițional la contractul individual de muncă.
- (5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la aliniatul anterior, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.134.

- (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul.
- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, 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.135.

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, în limita prevederilor legale și cu încadrarea în bugetele aprobate.

Art.136.

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională, care se pot acorda cu sau fără plată.
- (2) În cazul concediilor de studii plătite, salariatul este obligat la încheierea unui act adițional la CIM.

Art.137.

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

Art.138.

- (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) din prezentul articol.

Art.139.

- (1) În cazul în care angajatorul 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) din prezentul articol 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.140.

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 cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Art.141.

- (1) Angajatorii au 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;
 - b) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1) din prezentul articol, se suportă de către angajatori.
- (3) Salariații nu au dreptul de a se sustrage formării profesionale asigurate de către unitate. În situații excepționale, aceștia pot solicita reprogramarea acestuia.

Art.142.

- (1) **Planul de formare profesională** elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, prin Directorul medical al unității, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.
- (2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.

- (3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizației sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.
- (4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

Art.143.

- (1) **Salariații nou angajați** în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au revenit în unitate după o perioadă de cel puțin 2 ani de întrerupere.
- (3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.

Art.144.

- (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (2) Programele de pregătire, menționate la alin. (1), vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art.145.

Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă 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.

CAPITOLUL 8 - Drepturile și obligațiile sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă

Art.146.

- (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) Partea patronală recunoaște dreptul sindicatelor semnatare ale prezentului contract 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 părții patronale de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Partea patronală se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.
- (5) Partea patronală se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor semnatare ale prezentului contract.
- (6) Partea sindicală se obligă să se abțină de la orice formă de imixtiune, condiționare, constrângere sau încercare de limitare a exercitării funcțiilor organelor de conducere, nu va încuraja indisciplina, discriminarea și tratamentul preferențial, nu va lua și/sau nu va impune decizii care perturbă buna funcționare a instituției și se obligă să sprijine unitatea angajatoare în toate demersurile pentru organizarea optimă, eficientă și eficace a activității unității, gestionarea judicioasă a patrimoniului unității și a fondurilor publice, asigurării unui climat de muncă optim, asigurarea unei transparențe decizionale permanente și informării corecte permanente a salariaților.

Art.147.

- (1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru protecția personalului față de orice fel de agresiune, fizică sau verbală, din partea membrilor conducerii, celorlalți angajați din unitate, a pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
- (2) În cazul survenirii unui astfel de incident, persoana lezată va sesiza în scris conducerea unității, în termen de maxim 24 de ore de la producere.
- (3) Părțile recunosc că salariații, atât cei cu funcții de conducere cât și cei cu funcții de execuție, nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale sau presiune psihologică.
- (4) Unitatea se obligă să investigheze și să ia măsurile legale ce se impun pentru orice sesizare depusă în scris de către salariați cu privire la agresiuni fizice sau verbale din partea reprezentanților instituției, a pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
- (5) Părțile recunosc că salariaților nu li se poate solicita renunțarea la dreptul de petiționare, de a se adresa în scris unității angajatoare, prevăzut de legislația în vigoare, fiind interzis orice acțiune de constrângere a salariatului sau acțiune coercitivă ulterioară împotriva salariatului care a uzat de dreptul de petiționare.
- (6) Utilizarea dreptului de petiționare cu rea credință, în interes propriu, poate fi cercetată disciplinar, după demonstrarea relei credințe, sau poate fi înaintată spre soluționare organelor de justiție, în condițiile legislației în vigoare.

Art.148.

- (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat, conform cu prevederile codului de conduită elaborat și implementat.
- (2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea, depusă în scris.
- (3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unității și codului de conduită, aflate în vigoare.

Art.149.

- (1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract pot participa la ședințele comitetului director al unității, în calitate de observator și are obligația tratării confidențiale a tuturor informațiilor de care a luat cunoștință în ședințe, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Nerespectarea obligației de confidențialitate poate duce la pierderea dreptului de observator.
- (2) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatare, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

Art.150.

- (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 167 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 48 de ore, prin mijlocare fizice sau electronice.
- (2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizației sindicale, la cerere, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.
- (3) Hotărârile conducerii unității vor fi comunicate, la cerere, după caz, reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) Reprezentanții organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, la toate nivelele, în conformitate cu reglementările legale în vigoare, în calitate de observator.

Art.151.

- (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Persoanele alese în **structura de conducere a organizației sindicale** semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de **reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare**, cumulat sau fragmentat. Persoanele alese în structura de conducere a organizației sindicale

beneficiază de acest drept în cazul în care demonstrează că utilizează acest timp pentru diverse activități sindicale, prezență în comisii etc., indiferent dacă aceste activități survin în cadrul instituției sau în afara acesteia.

- (3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale convenite se păstrează integral.
- (4) Cererea scrisă de acordare a timpului liber conform alin. (2) se depune cu cel puțin 5 de zile anterioare perioadei solicitate, astfel încât să poată fi cuprins în graficul lunar de lucru, să nu afecteze bunul mers al activității și să nu lezeze drepturile celorlalți angajați.

Art.152.

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului (*mobilier, echipamente de birotică*), organizația sindicală suportând cheltuielile de funcționare și întreținere ale acestora (*consumabile, întreținere tehnică etc.*).

Art.153.

Sindicatul se obligă să suporte toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la activitățile organizate de către sindicat/federația sindicală din care face parte, atât în cazul în care acestea reprezintă activități sindicale cât și în cazul în care au caracter profesional, sportiv, cultural etc., în funcție de disponibilitățile bugetare sindicale. Participarea la aceste activități nu reprezintă timp de muncă, ne reprezintă delegare/detașare în sensul legii și participanții nu beneficiază de prevederile legislației în vigoare aferente delegărilor/detașărilor.

Art.154.

- (1) Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unității angajatoare, în baza acordului salariaților, membri ai organizației sindicale semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului semnat al prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea, se constituie în sarcină curentă de serviciu.

Art.155.

- (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală, semnată a prezentului contract colectiv de muncă 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) Acțiunile sindicale se vor desfășura fără a afecta bunul mers al activității unității și vor respecta prevederile legale în vigoare în acest sens.
- (3) Orice încercare de împiedicare și/sau împiedicare a exercitării dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii, vor fi aduse la cunoștința conducerii, în scris.
- (4) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă să împiedice și/sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Art.156.

- (1) Comunicare între părți se derulează în scris, pe suport fizic, magnetic sau căi electronice. Pentru ca o solicitare să fie întemeiată și să oblige la răspuns trebuie să fie adresată în scris.
- (2) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termenul prevăzut de legislație¹⁶.
- (3) Partea patronală și conducerea sindicatelor semnatar vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Art.157.

- (1) **Cercetarea abaterilor disciplinare** ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului, dacă salariatul în cauză solicită în scris acest drept.

¹⁶ OG nr.27/2002, privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor, actualizată

- (2) Asistarea de către reprezentantul sindicatului nu exclude reprezentarea prin avocat ales sau alte forme de reprezentări legale, alese de salariat. Costurile ocazionale de reprezentarea legală a salariatului sunt suportate în exclusivitate de către acesta.
- (3) Salariatul poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, dacă și-a exprimat solicitarea în acest sens.
- (4) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris, și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțată.
- (5) Sindicatul are rol de observator și nu are dreptul să interfece, nici direct nici indirect cu procesul de luare a deciziilor în Comisia de cercetare disciplinară.
- (6) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru de sindicat, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare la sediul unității angajatoare, în cadrul Biroului RUNOS.
- (7) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform prevederilor legislative în vigoare și procedurii prevăzute în Anexa nr. 1 la prezentul CCMU.

CAPITOLUL 9 - Dispoziții finale

Art.158.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate categoriile de salariați și toate nivelele ierarhice.

Art.159.

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă **este obligat** să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art.160.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă **se aplică de drept** salariaților reprezentați de semnatarii acestui contract și produc efecte pentru toți salariații din instituția publică.

Art.161.

Salariații membri ai organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

Art.162.

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Art.163.

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

Art.164.

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

Art.165.

Toate documentele semnate ulterior de toate părțile semnatare ale prezentului CCMU sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract, ca și acte adiționale.

Art.166.

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

Art.167.

În cazul în care în perioada de valabilitate a prezentului CCMU intră în vigoare contracte colective de muncă negociate și adoptate la nivel de ordonator principal de credite, prevederile prezentului CCMU se aliniază acestuia de drept.

Art.168.

În cazul în care intră în vigoare prevederi legislative care modifică sau completează prevederile prezentului CCMU, părțile vor armoniza comun de acord prevederile acestora cu prezentul CCMU în vigoare. În aceste cazuri părțile vor stabili comun de acord dacă vor negocia și elabora un nou CCMU sau vor completa prevederile acestuia cu prin act adițional.

Art.169.

Anexele fac parte integrantă din prezentul contract.

Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat în 4 exemplare originale care își produc efectele de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bistrița-Năsăud.

**Serviciul de Ambulanță
Județean Bistrița-Năsăud**

**Federația Națională Sindicală
Ambulanța din România**

**Grup salariați neafiliați
sindical**

Manager general int.
dr.Annabella MUZSI

Reprezentanți delegați:
as.Marcela-Emilia FEIERDI

Reprezentant desemnat:
Ioana ALUAȘ, op-reg.de urg.

Director economic int.
Ec. Elena Bălan

Vizat juridic,
av.Rus Ovidiu Sergiu

Anexa 1.

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Art.1. Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, exceptând avertismentul scris¹⁷.

Art.2. Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

- (1) Odată cu luarea la cunoștință de către angajator, oficial, de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
 - (2) Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
 - (3) Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul. 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. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
 - (5) După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiți.
 - (6) Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.
 - (7) După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.
 - (8) După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
 - (9) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
 - (10) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
 - (11) Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii¹⁸.
 - (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.
- Art.3.** Prezenta procedură face parte de drept din Regulamentul intern al SAJ-BN, înlocuind forma inclusă în acesta anterior semnării prezentului CCMU.

//

¹⁷ Lege nr. 53/2003, republicată – Codul muncii, art. 251, alin (1);

¹⁸ Lege nr. 53/2003, republicată – Codul muncii, art. 247-252;

Echipamentul de protecție

- (1) Cantitatea și tipul echipamentelor de protecție se asigură de către angajator, conform prevederilor legale¹⁹.
- (2) Materiale igienico-sanitare:
 - a) se acordă întregului personal:
 - săpun sau săpun dezinfectant - 1 buc. sau 1 flac./lună/persoană;
 - hârtie igienică - 1/lună/persoană;
 - b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:
 - instalator sanitar;
 - spălătoreasă;
 - personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
 - personalului de la rampa de gunoi;
 - personalului de curățenie.

//

¹⁹ OMS nr. 1418/2017, privind echipamentul individual de protecție de mare vizibilitate și uniforma de ceremonii pentru personalul operativ de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță județene și al Serviciului de Ambulanță București-Ilfov

Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă*Notă de fundamentare:*

- Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;
- Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;
- Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;
- S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Art.1. Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Art.2.

- (1) Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.
- (2) Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat, sau împreună.
- (3) Angajatorii răspund 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.

Art.3. Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art.4. Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

Art.5.

- (1) Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.
- (2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.
- (3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Art.6.

- (1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.
- (2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.
- (3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.
- (4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

//