

Inspectoratul Teritorial de Muncă București
S.C. 14/AC ADIȚIONAL
30.6 / 23.08.2022

SERVICIUL DE AMBULANȚĂ
BUCUREȘTI - ILFOV
Nr. 19209
Ziua 18 Luna 08 2022

**Contractul colectiv de muncă la nivel de Serviciul de Ambulanță București-Ilfov
pe anii 2022-2024, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca
al Municipiului București cu nr.....**

În temeiul Legii dialogului social nr. 62/2011 acest Contract Colectiv de Munca la nivel de instituție se încheie între:

1. Serviciul de Ambulanță București-Ilfov (SABIF) în calitate de angajator, reprezentată prin manager general Dr. Grasu Alis;
2. Organizația Sindicală "Sindicatul operativ și TESA din SAMB" ca sindicat reprezentativ, reprezentat de Rotaru Marian în calitate de președinte.

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale
ART. 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de instituție, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator, reprezentat prin manager general al SABIF.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de instituție desemnează: S.A.B.I.F.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

ART. 2
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efectele în S.A.B.I.F.

ART. 3
Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate cu privire la:

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
- obligațiile salariaților.

ART. 4
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă va face obiectul unei noi negocieri.
(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.



(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul S.A.B.I.F. care invita reprezentantii pentru a participa la modificarile solicitate.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

(6) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de S.A.B.I.F. nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

ART. 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM București (ITMB).

ART. 6

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

ART. 7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

ART. 8

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

ART. 9

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de S.A.B.I.F., precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în C.C.M. la nivel de grup de instituții.

(2) Salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care va fi de 1% din salariu de încadrare, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin acordul comun între S.A.B.I.F. și SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

ART. 10

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

ART. 11

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

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

(3) Angajatorul și SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

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

ART. 12



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

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

ART. 13

(1) Reprezentanții S.A.B.I.F. și SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de instituție modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat Ministerul Sănătății în vederea soluționării.

ART. 14

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

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

ART. 15

(1) Părțile se obligă, ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

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

ART. 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil 24 luni de la data înregistrării lui la ITM București.

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

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

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

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

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

CAPITOLUL 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

ART. 17

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

(2) Normativul de personal al S.A.B.I.F. se elaborează angajator cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB și se înaintează pentru aprobare Ministrului Sănătății.

ART. 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de instituție.



(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerei unității redistribuirea lor pe aceste posturi, (pe aceeași funcție), în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii. Analiza și aprobarea solicitărilor se face de către Comitetul Director al S.A.B.I.F. cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 19

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

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

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

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;



- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă, după caz.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile lucrătoare 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.

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

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

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

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

(18) Angajatorul cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, cu privire la funcțiile îndeplinite, la durata angajării, precum și alte detalii necesare, cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

ART. 20

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile S.A.B.I.F. și cu legislația specifică în vigoare, cu consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.



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

ART. 21

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

a) medici, farmaciști, asistenți medicali cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

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

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

c) 30 de zile - pentru ambulantieri și soferi autosanitară cu pregătire medie care urmează să se angajeze..

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

e) 15 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe posturi de conducere;

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

ART. 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

ART. 23



(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 instituție.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul va fi asistat de reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii 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.

ART. 24

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 25

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art.128 din prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 26

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul Contract colectiv de muncă. Instituția se obliga sa adapteze contractele individuale de munca care sa cuprinda prevederile contractului individual de munca prevazut in anexa 3.

II. Executarea contractului individual de muncă

ART. 27

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

ART. 28

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

ART. 29

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;



- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să nu execute nicio sarcină ce excede prevederile legale în vigoare;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

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

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- h) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- i) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

ART. 30

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din instituție;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;



c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;

j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;

l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

III. Modificarea contractului individual de muncă

ART. 31 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

ART. 32

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

a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, în legătură cu intenția de detașare în altă instituție a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB., pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.



(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

ART. 33

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

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

ART. 34

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

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății, drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 35

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat instituția va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, 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 reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 36

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

ART. 37

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

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



(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB., care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 38

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 39

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

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

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, care se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.

ART. 40

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, salariații, care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.



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

ART. 41

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

- a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu;
- b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;
- c) pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale.

(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

V. Încetarea contractului individual de muncă

ART. 42 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

ART. 43

Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

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

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, potrivit legii;

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

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

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

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

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

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

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

ART. 44

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

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

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



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

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

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

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

ART. 45

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

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

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

ART. 46

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe 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;

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

ART. 47

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB 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. 48

(1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 lit. a) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de instituție 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. 49

(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. 50

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

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

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

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

ART. 51

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie 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 la art. 50 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în instituție compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

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

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

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

ART. 53

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

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



ART. 54

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

ART. 55

(1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de acordarea de plăți compensatorii conform dispozițiilor OUG nr.98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, la data concedierii colective.

ART. 56

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

ART. 57

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

ART. 58

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. 59

(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. 60

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 61

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

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.



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

(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății sau S.A.B.I.F. vor consulta SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

CAPITOLUL 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

ART. 62

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

(2) Instituția are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

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

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

ART. 63

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

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul S.A.B.I.F. se vor organiza, după caz, comitetul de securitate și sănătate în muncă.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă la nivelul S.A.B.I.F. 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 SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

ART. 64

(1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.

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

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

ART. 65

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

ART. 66



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

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

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

ART. 67

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

ART. 68

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

ART. 69

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

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

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

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

ART. 70

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. 71

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



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

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

ART. 72

La nivel de S.A.B.I.F. se constituie un singur Comitet de securitate și sănătate în muncă.

ART. 73

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

ART. 74

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

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

ART. 75

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 76

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

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

ART. 77

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

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

ART. 78

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

ART. 79

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice elaborate cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 80



(1) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(2) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit anexei nr.7. și O.M. 1479/2010 care prevede componenta echipamentului de protecție de mare vizibilitate.

(3) Se acorda 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor art 18 alin (1) din HG nr 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, pentru personalul SABIF care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 și condiții speciale pentru personalul operativ de intervenție conform Legii nr.5/2021.

(4) Salariații SABIF încadrați în grad de handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, conform art. 18 alin (2) din HG nr 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare

ART. 81

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C.

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

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

ART. 82

(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. 83

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

ART. 84

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

ART. 85

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

a) efectuarea, periodică, de determinări/studii privind factorii de risc/îmbolnăvire profesională pentru activitățile derulate în cadrul instituției conform art 7 alin (4) coroborat cu art 12 alin (1) lit a) din Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă

b) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

c) 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 instituție în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.



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

(4) La cererea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, angajatorul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

ART. 86

(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 87

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă, la nivel de grup de unități ale Ministerului Sănătății și unităților din subordine, ale personalului din instituțiile menționate la Anexa CCM la nivel de ramură anexa unde Serviciile de Ambulanta Judetene și București – Ilfov sunt menționate, părțile contractante vor purta negocieri cu Ministerul Sănătății pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de elaborarea O.M. privind repartitia bugetului, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli a instituției vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sursele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, un număr de tichete de masă/lună conform dispozițiilor legale, acordate în funcție de numărul de zile lucrate în luna precedentă, conform legislației în vigoare.

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

(5) În S.A.B.I.F., drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă, iar în situații deosebite până la data de 20 a lunii.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din S.A.B.I.F. se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ART. 88

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

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

ART. 89

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi stabilite, în limita prevederilor legale cu această destinație, sunt solicitate de S.A.B.I.F. și SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB și aprobate prin Ordin de ministru înaintea repartizării bugetului pe ramura sanitară, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în instituție.



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

ART. 90

(1) Cuantumul sporurilor acordate personalului din S.A.B.I.F. se stabilesc cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, cu respectarea legislației în vigoare și conform anexei nr 6 din prezentul contract

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

ART. 91

(1) Alte drepturi de personal:

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

b) plata orelor suplimentare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare;

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru persoanele stabilite de comitetul director, potrivit legii. Deplasările decontate vor fi cele efectuate cu mijloace de transport în comun și taxi.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 92

Premii individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 93

(1) Formele de organizare a muncii în S.A.B.I.F. sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 94

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

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi integral drepturile salariale convenite pe perioada respectivă. (ex: angajatorul nu poate asigura ambulanța pentru intervenție datorită unei defecțiuni aparute, angajații prezenți la lucru conform graficului, etc.).

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

ART. 95

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

ART. 96

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

CAPITOLUL 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

ART. 97



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

ART. 98

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

ART. 99

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus pentru personalul TESA și în ture 12/24 și 12/48 pentru personalul operativ cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

ART. 100

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

ART. 101

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 schimb, (8 ore), beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.

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

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminica.

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 102

Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern al S.A.B.I.F., cu consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 103

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul S.A.B.I.F..

ART. 104

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

(2) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art.102 și art.104.

ART. 105

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

ART. 106

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

- Munca suplimentară a medicilor, asistentilor medicali, ambulantierilor, soferilor autosanitare și operatoarelor registrator de urgență se plătește în linie de garda conform



legislației în vigoare și cu încadrarea în bugetul alocat la articolul bugetar din bugetul S.A.B.I.F. Personalul sus menționat care solicită compensarea cu timp liber a orelor prestate suplimentar se aproba programat și menționat în graficul de lucru lunar, fără să afecteze capacitatea de intervenție a S.A.B.I.F.

(2) Angajatorul are obligația să aloce și să solicite buget pentru plata orelor suplimentare, având în vedere numărul mare de ore suplimentare care se prestează în S.A.B.I.F. și compensarea cu timp liber duce la scăderea capacității de intervenție, cât și la creșterea gradului de ocupare a personalului rămas în program

(3) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră când se declanșează PLANUL ROSU.

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

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

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se acordă cumulate numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă. Se poate acorda compensarea muncii suplimentare mai mult de 48 de ore pe săptămână, numai în situații deosebite și cu acordul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (6) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

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

ART. 107

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

ART. 108

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

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

ART. 109

(1) La nivelul S.A.B.I.F., în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

(3) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-representantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 110

Salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și fără a afecta activitatea de asistență medicală de urgență.

ART. 111

(1) Salariații au dreptul la un repaus acordat în funcție de către compartimentul în care lucrează.



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

ART. 112

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâti chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

(2) Personalul cu program de lucru 12 cu 24, 12 cu 48 în zilele de sărbători legale menționate la alin (1) vor fi plătiți cu un spor de 100 % pentru orele prestate în zilele respective.

(3) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

ART. 113

(1) Activitatea în S.A.B.I.F. este activitate specifică continuă și s-a stabilit pentru continuitatea activității în ture, 12/24 12/48 de ore, gărzi, pentru personalul medical și auxiliar de intervenție, iar la personalul TESA și muncitori program de 8 ore zilnic, cu excepția personalului de la farmacie care lucrează în ture de 12/24 12/48. Schimbarea programului se face cu avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN S.A.B.I.F. care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

ART. 114

(1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN S.A.B.I.F.

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

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

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

ART. 115

(1) La S.A.B.I.F. programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru este stabilit prin RI.

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

ART. 116

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



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

ART. 117

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

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

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

a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;

b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;

c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;

d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;

e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediul de odihnă suplimentar se stabilește la 10 zile lucrătoare *cu specific deosebit și din unitățile bugetare*, pentru personalul SABIF care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 precum și celor ce lucrează în condiții speciale conform Legii nr.5/2021 și HG nr.250/1992.

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

ART. 118

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare. Angajatorul nu poate decala sau amana concediul angajatului numai cu acordul acestuia.

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

ART. 119

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art.150 din Codul muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

- sporurile pentru locurile de muncă din Serviciul de Ambulanță București – Ilfov și

- alte drepturile salariale, cu caracter permanent/nepermanent, conform dispozițiilor legale în vigoare.

- alte drepturile salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.



(2) Indemnizația de concediu de odihnă la trasa de minim 10 zile lucratoare se plateste la solicitarea angajatului de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

ART. 120

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

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

ART. 121

(1) Salariații încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB se acordă potrivit prevederilor anexei nr.5 a prezentului contract.

ART. 122

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

ART. 123

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 3 zile;

c) căsătoria unui copil - 3 zile;

d) decesul soțului/soției sau al unei rude de până la gradul II al salariatului copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 3 zile;

e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

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

CAPITOLUL 6

Protecția socială a salariaților membri ai SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 124

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

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), instituția este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 125

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității, cu avizul reprezentanților SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB parte semnatară a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;



b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;

c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

ART. 126

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;

b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași instituție, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

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

ART. 127

(1) Instituția care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art.126 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din instituție, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

ART.128

(1) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii în vigoare și prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Membrii de sindicat care îndeplinesc condiții de pensionare pentru limită de vârstă, vor primi salarii compensatorii conform dispozițiilor legale în vigoare.

ART.129

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. 130

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul (S.A.B.I.F.) este obligat să ia următoarele măsuri:



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

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

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, Inspectoratului Teritorial de Muncă 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 SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

ART. 131

Angajatorul acordă norma de hrană / tichete de masă în concordanță cu dispozițiile legale la data acordării.

ART. 132

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

ART. 133

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariații membră de sindicat în SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB 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, salariații va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

ART. 134

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

ART. 135

Salariații gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă dacă acest lucru este posibil.

ART. 136

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de instituție, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

ART. 137



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

CAPITOLUL 7

Formarea profesională

ART. 138

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

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

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

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

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

ART. 139

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

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

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

ART. 140

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

ART. 141

(1) Angajatorul, după consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB vor participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;



c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, instituția va analiza cererea împreună cu SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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

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

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator (S.A.B.I.F.), după consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 142

(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 SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 143

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

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și de sporul de vechime.

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

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

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

ART. 144

(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 OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

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



ART. 145

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

ART. 146

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

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

ART. 147

(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 SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 148

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

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

ART. 149

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

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

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

ART. 150

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. 151

(1) Angajatorul (S.A.B.I.F.) are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;

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

ART. 152

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajator (S.A.B.I.F.) împreună cu APVA (organizație profesională) și cu consultarea SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB și va fi adus la cunoștința salariaților.



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

(3) Programarea individuală se face de către angajator (S.A.B.I.F.) cu consultarea salariatului în cauză și avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB 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 (S.A.B.I.F.) și avizul reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, 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. 153

(1) Salariații nou angajați în instituție, la solicitarea șefului direct și cu avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagiile de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-un serviciu de ambulanță, salariații care au lucrat în altă instituție medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în instituție după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator (S.A.B.I.F.).

ART. 154

(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. 155

Reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

ART. 156

(1) Conducerea S.A.B.I.F. sprijină toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare, fără afectarea desfășurării activității.

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

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

CAPITOLUL 8

Drepturile SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB

ART. 157

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

(2) Conducerea S.A.B.I.F. recunoaște dreptul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB 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 Cănducerii S.A.B.I.F. de a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).



(4) Conducerea S.A.B.I.F. se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 158

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

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

ART. 159

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

(2) Conducerea S.A.B.I.F. se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea, după o analiza a abaterii în comisia de disciplina., comisie din care va face parte reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al S.A.B.I.F., regulament care are viza SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

ART. 160

(1) a) Reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB participă la ședințele comitetului director al S.A.B.I.F. și la întâlnirile cu instituțiile cooperante cu care colaborează S.A.B.I.F. (ISU București, dispecerat comun și spitale, etc.).

b) reprezentanțul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB participă, în calitate de observator, la ședințele consiliului de administrație;

c) reprezentanțul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

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

(3) La cererea expresă a membrilor SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, aceștia pot fi asistați de reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

ART. 161

(1) Anunțarea ședințelor menționate în [art.163](#) alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore, excepție facand sedintele de urgenta, cand anuntul se poate face telefonic.

(2) Angajatorul (S.A.B.I.F.) se obligă să pună la dispoziția reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unității vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(4) Reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

ART. 162

(1) Angajatorul (S.A.B.I.F.) va permite membrilor SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, 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 legale.



(2) Pentru activitate sindicala persoanele alese în structura de conducere a SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată strict doar pentru cel care participă efectiv la ședințe cu păstrarea drepturilor prevăzute de dispozițiile legale în vigoare. Persoanele altele decât președintele aflate în conducerea SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, pot beneficia de acest drept numai cu acordul președintelui SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB și pentru situații definite (ședințe locale, ședințe naționale și alte festivități organizate de SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, cât și FNSAR).

(3) Președintele SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB informează managerul general cu cel puțin 48 de ore înainte de data în care dorește să beneficieze de programul redus pentru munca sindicală, el sau ceilalți din persoanele alese în BEX a SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB. În situații speciale se admite și informarea cu cel puțin 2 ore de începerea programului de lucru, motivând situația. Conducerea SABIF sau alte persoane nu se pot opune acestui drept, conform prevederilor legale.

(4) Activitatea (munca) liderului SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

(5) Pentru munca sindicală efectuată în condițiile legii beneficiază de acordarea tuturor drepturilor aferente acesteia numai persoanele alese în organul de conducere al sindicatului reprezentativ la nivel de instituție, respectiv Sindicatul Operativ și TESA din SAMB

ART. 163

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, conducerea S.A.B.I.F. și conducerea SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

ART. 164

Angajatorul (S.A.B.I.F.) asigură, în incinta unității, spațiul și mijloacele necesare funcționării SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, conform prevederilor legale.

ART. 165

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

ART. 166

(1) Angajatorul (S.A.B.I.F.) recunoaște drepturile salariaților reprezentați de SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă, obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul (S.A.B.I.F.) se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 167

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

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

(3) Conducerea S.A.B.I.F. și conducerea SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

ART. 168



(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face cu participarea reprezentantului SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB.

(2) Cercetarea prevăzută la alin.(1) se poate face și fără prezența reprezentantului SINDICATULUI OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB 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.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, atât la audiere cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin.(1).

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, reprezentantul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 9

CAPITOLUL 9

Voucherele de vacanță

ART. 169

Voucherele de vacanță se pot acorda conform legislației în vigoare.

ART.170

Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, pentru un salariat.

ART.171

Regulile privind modul de acordare a primei de vacanță sub forma voucherelor de vacanță, sunt :

- a) numărul beneficiarilor din instituție care pot primi vouchere de vacanță este egal cu numărul de angajați ai instituției care beneficiază de concediu de odihnă.
- b) valoarea nominală a tichetului de vacanță se stabilește, împreună cu sindicatul reprezentativ la nivel de SABIF;
- c) SABIF va întocmi, anual, o evaluare a solicitărilor de tichete de vacanță, pe baza cererilor primite în acest sens;
- b) fiecare salariat SABIF poate fi beneficiar de vouchere de vacanță dacă beneficiază de concediu de odihnă;
- d) forma suportului pe care sunt emise voucherelor de vacanță, respectiv suport electronic și/sau hârtie se stabilește, împreună cu sindicatul reprezentativ la nivel de SABIF.

ART.172

(1) Pachetul de servicii turistice care poate fi achiziționat pe baza actului de identitate cu voucherelor de vacanță; acesta conține obligatoriu servicii de cazare, putând conține și servicii de alimentație publică, transport, tratament balnear și agrement.

(2) Conținutul minim al pachetului de servicii turistice conține în mod obligatoriu servicii de cazare.

(3) La sfârșitul perioadei de valabilitate sau la data încetării raporturilor de muncă salariatul se obligă să restituie către S.A.B.I.F. voucherelor de vacanță (sau contravaloarea acestora) neutilizate ori necuvenite potrivit prevederilor legale.

(4) Salariatul are obligația de a plăti un impozit de 10% pe venitul provenit din voucherelor de vacanță primite, cu păstrarea celorlalte avantaje fiscale conform OUG nr. 58 asociate voucherelor de vacanță stipulate de OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță.

(5) Voucherele de vacanță au perioada de valabilitate de un an de la data emiterii



(6) Constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei comercializarea voucherelor de vacanță în schimbul unor sume de bani și/sau al altor bunuri și/sau servicii decât cele menționate mai sus

(7) Angajatul care beneficiază de vouchere de vacanță nu mai beneficiază de primă de vacanță sau de bilete de odihnă, acordate potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL 10

Dispoziții finale

ART. 173

(1) În baza contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități, s-a negociat și semnat contractul colectiv de muncă la nivelul S.A.B.I.F. în relație cu SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, organizație care este unica reprezentativă la nivelul unității.

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

ART. 174

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

ART. 175

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru S.A.B.I.F., conducerea S.A.B.I.F. este obligată să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 176

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB parte semnatară a acestui contract și produc efecte pentru toți salariații din S.A.B.I.F.

ART. 177

Salariații din S.A.B.I.F. membri ai SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB, organizație afiliată la Federația Națională Sindicală Ambulanta din România parte semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de instituții din cadrul Ministerului Sănătății au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice. (insigna FNSAR)

ART. 178

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de S.A.B.I.F., conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 179 Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă încheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

ART. 180

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

ART. 181

Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de S.A.B.I.F. sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.

ART. 182

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de S.A.B.I.F., la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă,



conducerea S.A.B.I.F. va emite decizii specifice cu avizul SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 183

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la ITM București.

**SERVICIUL DE AMBULANTA
BUCUREȘTI – ILFOV**

Manager General
Dr. Alis Crasu



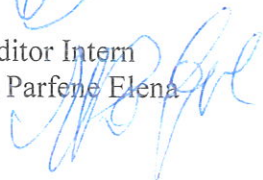
Director Medical
Dr. Toza Mihaela

Consilier Juridic
Ioana – Silvia Popovici



Director Tehnic
Ing. Lucian Mihai

Auditor Intern
Ec. Parfene Elena



**SINDICATUL OPERATIV SI TESA
DIN SAMB**

Președinte
Rotaru Marian



Prim-vicepreședinte
Lepa Nelu

Secretar General
Costea Ion

Vicepreședinte
Dr. Stătescu Livia

Vicepreședinte
Popescu Silviu



ANEXA 1

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul instituției.

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

2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul S.A.B.I.F. vor fi conciliate în prezența reprezentantului ITM București în prezența celor două părți, în termen maxim de 10 zile.

b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și a neacceptării procedurii de mediere, SINDICATUL OPERATIV ȘI TESA DIN SAMB poate continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

ANEXA 2

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

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

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

3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

ANEXA 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului:

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

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

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

B. Obiectul contractului:



C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariata urmând să înceapă activitatea la data de;
- b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr.263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întregă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.
- a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);
- b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână
- a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte);
- b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei
2. Alte elemente constitutive:
- a) sporuri
- b) indemnizații
- b¹) prestații suplimentare în bani
- b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
- c) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu



un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.

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

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

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

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de Legea nr.53/2003, republicată - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



ANEXA 5

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

1. Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar, conform prevederilor art 18 alin (1) din HG nr 250/1992 *privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare*, pentru personalul SABIF care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 precum și celor ce lucrează în condiții speciale conform Legii nr.5/2021.
2. Salariații SABIF încadrați în grade de handicap beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, conform art. 18 alin (2) din din HG nr 250/1992 *privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare*

ANEXA 6

SPORURI

A. Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

- a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(5) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la **alin. (4)**, corespunzător gradației deținute.

(7) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

B. Sporul pentru condiții de muncă deosebit de periculoase, periculoase sau vătămătoare se acordă conform prevederilor legale în vigoare la data plății.

Spor de tura (de noapte) se acordă conform prevederilor legale în vigoare la data plății.

C. Începând cu data de 01.03.2018 se mențin în plată la nivelul acordat, cuantumul brut al salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție și indemnizațiilor de încadrare, precum și cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, indemnizația brută de încadrare, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții;

ANEXA 7

Echipamentul de protecție



1. Pentru personalul de interventie.

Echipping individual de protectie – Conform Ordinului M.S. privind aprobarea regulamentului pentru propunerea si portul echipamentului individual de protectie de mare vizibilitate al personalului de interventie.

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

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

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

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

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- personalul de interventie;
- personalului de curățenie.

ANEXA 8

Hărțuirea sexuală

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.



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

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

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

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

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

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

ANEXA 9

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

Intocmirea unui referat constatator, este o etapa obligatorie prin care se semnaleaza fapta comisa de catre salariatul cercetat. Referatul constatator se intocmeste de catre responsabilul direct care are atributii de coordonare si control a activitatii salariatului in cauza. De exemplu: seful de echipa/de sectie, seful de birou. Pentru conturarea punctului de vedere al salariatului este util sa se solicite acestuia o nota explicativa la momentul producerii incidentului. Salariatul cercetat va da nota explicativa, in scris, sefului ierarhic in subordinea caruia se afla, conform fisei postului. Nota explicativa va fi luata sub forma de intrebari si raspunsuri. Prin nota explicativa salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa.

Convocarea salariatului este o etapa obligatorie. In vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat in scris de persoana imputernicita de catre angajator sa realizeze cercetarea, precizandu-se obiectul, data, ora si locul intrevederii – conf. art. 251 alin.(2) din Codul Muncii. Daca comunicarea convocarii se face prin serviciul poștei romane prin scrisoare cu confirmare de primire, se considera ca salariatul a luat la cunostinta numai daca semneaza de primire. In aceasta situatie, data la care a luat la cunostinta este data de pe confirmarea de primire.

Neprezentarea salariatului la convocare fara un motiv obiectiv da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile – conf. art. 251 alin.(3) din Codul Muncii. Instanta va aprecia, daca decizia va fi contestata, care motive sunt obiective sau nu. Legea nu limiteaza la categoria motivelor medicale justificarile absentei salariatului la convocare. Alte motive pot fi:

- evenimente familiale deosebite, caz fortuit, caz de forta majora.

Aprecierea motivelor de neprezentare se va face cu intelepciune de catre angajator pentru a preintampina o solutie contrara instantei. In orice caz, daca salariatul a primit convocarea, dar lipseste pur si simplu, fara a comunica in nici un fel de ce o face, angajatorul poate trece fara ezitare la aplicarea sanctiunii, pana la desfacerea contractului de munca, bineinteles respectand termenul de 30 de zile – 6 luni.

Ascultarea salariatului este o etapa obligatorie. Ascultarea salariatului se face in cadrul Comisiei de disciplina la care a fost convocat. In cursul cercetarii prealabile salariatul are dreptul:

- sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa;



- sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare;

- sa fie asistat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este, conf. art. 251 alin.(4).

Punctul de vedere al salariatului va fi cuprins intr-un proces verbal, util ca proba in ipoteza in care sanctionarea va fi contestata in instanta. Nu se va purta o discutie in contradictoriu, ci reprezentantul angajatorului se va multumi sa ia act de apararile formulate de catre salariat. Sustinerile facute de catre salariat in apararea sa vor fi insa verificate. Cercetarea prealabila trebuie sa se desfasoare cat mai repede, pentru a nu se pierde termenul intre 30 de zile si 6 luni in care trebuie emisa decizia de sanctionare.

Emiterea deciziei de sanctionare este o etapa obligatorie. In cazul in care se constata abaterea disciplinara, decizia de sanctionare trebuie emisa in forma scrisa **in termen de 30 de zile** calendaristice de la data la care angajatorul a luat la cunostinta de savarsirea abaterii disciplinare. Indiferent de momentul in care angajatorul a luat la cunostinta de savarsirea abaterii disciplinare, emiterea deciziei de sanctionare nu poate avea loc dupa mai mult **de 6 luni de la data savarsirii faptei**.

Decizia de sanctionare se intocmeste in forma scrisa si cuprinde in mod obligatoriu, sub sanctiunea nulitatii absolute conf. art.252 alin.(2) din Codul Muncii :

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinara;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de munca aplicabil care au fost incalcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost inlaturate apararile formulate de salariat in timpul cercetarii disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuata cercetarea;
- d) temeiul de drept in baza caruia sanctiunea disciplinara se aplica;
- e) termenul in care sanctiunea poate fi contestata;
- f) instanta competenta la care sanctiunea poate fi contestata.

Comunicarea deciziei de sanctionare este o etapa obligatorie. Decizia de sanctionare se comunica salariatului in cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii. Decizia produce efecte de la data comunicarii. Decizia se preda personal salariatului, cu semnatura de primire ori, in caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandata, la domiciliul sau resedinta comunicata de acesta. Decizia de sanctionare poate fi contestata de salariat in instanta in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii. Competenta in materia conflictelor de munca apartine in prezent tribunalului de la sediul/domiciliul reclamantului, conf. art.252 alin.5 din Codul Muncii si art.93 din Codul de Procedura Civila.

ANEXA 10

LISTA cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr.144/2010 cu modificările și completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de ramură

Lista unităților sanitare prevăzute în această anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități al Ministerului Sănătății și unităților din subordine se poate completa urmare a modificării anexei 2 la hotărârea de organizare și funcționare a Ministerului Sănătății.

A. UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII

I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat:

1. Ministerul Sănătății;
2. direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate;



3. unitățile sanitare publice aflate în subordinea direcțiilor de sănătate publică, inclusiv serviciile județene de ambulanță, respectiv a municipiului București;

4. Institutul Național de Sănătate Publică București;
5. Institutul Național de Medicină Sportivă București;
6. Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București;
7. Academia de Științe Medicale București;
8. Agenția Națională de Transplant București;
9. Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale București;
10. Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice;
11. Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale București.

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

1. Institutul Oncologic "Prof. Dr. Alexandru Trestioreanu" București;
2. Institutul Oncologic "Prof. Dr. I. Chiricuță" Cluj-Napoca;
3. Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie "Ana Aslan" București;
4. Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta" București;
5. Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului "Prof. Dr. Alfred Ruscescu" București;
6. Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie București;
7. Institutul Național de Endocrinologie "C. I. Parhon" București;
8. Institutul Național de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice "N.C Paulescu" București;
9. Institutul Național de Neurologie și Boli Neurovasculare București;
10. Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. C.C. Iliescu" București;
11. Institutul Inimii de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "N.Stăncioiu" Cluj-Napoca;
12. Institutul Național de Boli Infecțioase "Prof. Dr. Matei Balș" București;
13. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională O.R.L. "Prof. Dr. Dorin Hociotă" București;
14. Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara;
15. Institutul Clinic Fundeni București;
16. Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal Cluj-Napoca;
17. Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. G.I.M. Georgescu" Iași;
18. Institutul Regional de Oncologie Iași;
19. Institutul Regional de Gastroenterologie-Hepatologie "Prof. Dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca;
20. Institutul Regional de Oncologie Timișoara;
21. Centrul Medical de Evaluare și recuperare pentru Copii și Tineri "Cristian Șerban" Buziaș;
22. Spitalul de Recuperare Neuromotorie « Dr.Corneliu Bârsan » Dezna;Arad
23. Spitalul de Recuperare Borșa;
24. Spitalul Clinic de Recuperare medicală Băile Felix;
25. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Ștei;
26. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca;
27. Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare;
28. Spitalul de Psihiatrie Zam;
29. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni-Grajduri;Iași
30. Spitalul de Psihiatrie Gătaia;
31. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Jebel;
32. Spitalul Clinic de Psihiatrie "Socola" Iași;
33. Spitalul de Cardiologie Covasna;
34. Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie Nord;
35. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol;



36. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia;
37. Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni;
38. Sanatoriul de Nevroze Predeal;
39. Sanatoriul Balnear Slănic-Moldova;
40. Institutul Național de Medicină Complementară și Alternativă București "Prof. Dr. Florin Brătilă" București;
41. Centrul Medical Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. Robănescu" București.
42. Spitalul Tichilești (leprozerie).
43. Spitalul Clinic de Urgență-București
44. Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Pantelimon", București
45. Spitalul Clinic de Urgență "Bagdasar-Arseni", București
46. Spitalul Universitar de Urgență, București
47. Spitalul Clinic de Urgență Chirurgie Plastică Reparatrice și Arși, București
48. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Grigore Alexandrescu", București
49. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "M.S. Curie", București
50. Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan", București
51. Spitalul Clinic de Urgențe Oftalmologice, București
52. Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj-Napoca, Cluj
53. Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova, Dolj
54. Centrul de Cardiologie Craiova, Dolj
55. Institutul Regional de Oncologie Iași
56. Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon", Iași
57. Centrul de Traumatologie-Toxicologie "Sf. Ioan" Iași
58. Spitalul Clinic Județean de Urgență Târgu Mureș, Mureș
59. Spitalul Clinic Județean de Urgență Timișoara, Timiș
60. Spitalul Județean de Urgență "Sf. Pantelimon" Focșani, Vrancea
61. Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni Vrancea
62. Spitalul Comunal Vidra Vrancea

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

1. Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București;
2. Institutul de Medicină Legală Iași;
3. Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca;
4. Institutul de Medicină Legală Timișoara;
5. Institutul de Medicină Legală Craiova;
6. Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș;
7. Centrul Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog București.

B. UNITĂȚI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII:

1. Compania Națională "Unifarm" - S.A. București;
2. Societatea Comercială "Sanevit 2003" - S.A. Arad;
3. Societatea Comercială "Antibiotice" - S.A. Iași.

C. UNITĂȚI AFLATE ÎN COORDONAREA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII:

1. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale "Victor Babeș" București;
2. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microbiologie și Imunologie "Cantacuzino" București;



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

4. Oficiul Tehnic de Dispozitive Medicale Certificare.

Anexa 11

**Salarii de Baza conform Legii nr.250/2016 respectiv a Ordonanței de urgență a Ordonanței Guvernului nr.57/2015
LEGEA-CADRU Nr. 153/2017 din 28 iunie 2017**

Funcție	Gradatie 0	Gradatie 1	Gradatie 2	Gradatie 3	Gradatie 4	Gradatie 5
AJ.PROG.I	2181	2345	2463	2585	2650	2716
AJ.PROG.IA	2386	2565	2694	2829	2899	2971
AMBULANTIER	4130	4440	4662	4896	5019	5145
AMBULANTIER COORD.	4543	4884	5129	5386	5521	5660
AS MED DEB (S)	4215	4532	4759	4997	5122	5251
AS.MED.	4001	4302	4518	4744	4863	4985
AS.MED. COORD.	4402	4733	4970	5219	5350	5484
AS.MED.(S)	4453	4787	5027	5279	5411	5547
AS.MED.DEB.	3948	4245	4458	4681	4799	4919
AS.MED.PR.	4161	4474	4698	4933	5057	5184
AS.MED.PR. COORD.	4578	4922	5168	5427	5563	5703
AS.MED.PR.(S)	4636	4984	5234	5496	5634	5775
AS.MED.PR.(S) COGRD.	5100	5483	5758	6046	6198	6353
ASIST.FARM.PR.	2970	3193	3353	3520	3608	3699
ASIST.SEF	0	0	0	5265	0	5995
CONS.JUR.IA	3534	3799	3989	4189	4293	4400
CONTABIL IA	2178	2341	2458	2581	2645	2711
DIR. MEDICAL	0	0	0	0	13798	0
DIRECTOR ECONOM	0	0	0	7658	0	0
DIRECTOR TEHNIC	0	0	0	0	0	7958
EC I	2896	3114	3269	3433	3519	3606
EC. IA	3534	3799	3989	4189	4293	4400
EC. II	2284	2455	2578	2706	2774	2844
EC. SPEC. I.A- AUDITOR I	3696	3974	4173	4381	4490	4603
EC.I -SEF SERV. INTR.EV.C	5265	5265	5265	5265	5265	5265



EC.I SEF BIROU	4324	4324	4324	4324	4324	4324
EC.I SEF SERVICIU	5265	5265	5265	5265	5265	5265
EC.IA-SEF BIROU	4324	4324	4324	4324	4324	4324
EC.IA-SEF SERVICIU	5265	5265	5265	5265	5265	5265
EC.II-SEF BIROU	4324	4324	4324	4324	4324	4324
FARM. PRIMAR	6010	6461	6784	7123	7301	7484
FARMACIST	3388	3641	3824	4015	4115	4218
FUNCTIONAR	1738	1868	1961	2059	2111	2164
ING SP IA	3534	3799	3989	4189	4293	4400
ING.I SEF SERV.	5265	5265	5265	5265	5265	5265
ING.II-SEF SERV.	5265	5265	5265	5265	5265	5265
INGINER II	2284	2455	2578	2706	2774	2844
M.CALIFICAT I	1963	2110	2215	2326	2384	2444
M.CALIFICAT II	1750	1881	1975	2074	2126	2179
M.CALIFICAT III	0	0	1948	0	0	0
M.NEC.	1563	1680	1764	1851	1899	1945
MAGAZINER I	1738	1868	1961	2059	2111	2164
MAISTRU AUTO I	2375	2375	2375	2375	2375	2375
MANAGER GENERAL	0	0	0	0	0	15178
MED.REZ.AN I	2769	2976	3125	3281	3364	3448
MED.REZ.AN III	6700	7203	7564	7943	8142	8346
MEDIC	6509	6998	7348	7716	7909	8107
MEDIC PRIM.	13338	14339	15056	15809	16205	16611
MEDIC PRIM.- COORD.	14672	15773	16562	17390	17826	18273
MEDIC REZ.AN II	3089	3320	3486	3661	3753	3846
MEDIC SPEC.	10563	11356	11924	12521	12835	13156
MEDIC SPEC.- COORD.	11620	12492	13117	13774	14119	14472
MEDIC-COORD.	7160	7698	8083	8488	8700	8918
MERCEOLOG IA	2178	2341	2458	2581	2645	2711
OP.REG.URG.	2139	2299	2414	2535	2599	2664
OP.REG.URG.DE B.	2071	2226	2338	2455	2516	2579
OP.REG.URG.PR.	2330	2505	2630	2761	2830	2901
PROGRAMATOR IA	3358	3609	3790	3979	4079	4181
REF DE SPECIALITATE II	3433	3433	3433	3433	3433	3433
REF DE SPECIALITATE III	2386	2565	2694	2829	2899	2971



REF.I	2108	2265	2379	2498	2560	2624
REF.IA	2178	2341	2458	2581	2645	2711
SEF BIROU TEHNIC	3694	3694	3694	3694	3694	3694
SEF DEPOZIT I	2050	2204	2314	2430	2490	2553
SOF AUTOSAN.I	3900	4193	4403	4624	4740	4859
SOF AUTOSAN.I COORD.	2421	2603	2734	2870	2941	3015
SOF AUTOSAN.II	3850	4139	4346	4564	4679	4796
STAT.MED.PR.	2330	2505	2630	2761	2830	2901
SUBINGINER I	2720	2924	3070	3224	3304	3388
TEHN.IA	2178	2341	2458	2581	2645	2711
TEHNICIAN I	2108	2265	2379	2498	2560	2624

