MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Nr. 1566 / 24.03.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL SERVICIULUI JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Capitolul 1
Dispoziţii generale

Articolul 1.
(1) Părţile contractante, pe deplin egale şi libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de unitate , se obligă să respecte prevederile acestuia.
(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislaţia în vigoare.
(3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
(4) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează Serviciul Judetean de Ambulanta Ialomita , denumit în continuare angajator.
(5) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical şi libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislaţia internă şi în concordanţă cu convenţiile internaţionale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2.
(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică şi produc efecte de la data avizarii de catre Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita .
(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă şi celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

Articolul 3.
(1) Contractul colectiv de muncă se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr.1 la Contractul Colectiv de munca
(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaţilor şi a obligaţiilor corelative cu privire la:
a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă, conform legislaţiei în vigoare;
b) măsurile de sănătate şi securitate în muncă;
c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;
d) alte măsuri de protecţie socială a salariaţilor membri ai organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă şi acordarea de facilităţi acestora;

e) formarea şi perfecţionarea profesională;
f) drepturile organizaţiilor sindicale afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
g) obligaţiile salariaţilor;
h) stabilirea modalităţii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel pe grup de unităţi.

Articolul 4.
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
(2) Cererea se comunică în scris celeilalte părţi şi va cuprinde obiectul modificărilor.
(3) Cererile de modificare vor fi comunicate reciproc de parti .
(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 şi pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaţilor.
(6) Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de SAJ Ialomita se prelungeşte tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părţile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenţia de a nu fi prelungit.

Articolul 5.
Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita.

Articolul 6.
Suspendarea şi/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condiţiile legii.

Articolul 7.
(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conţinutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, părţile se pot adresa instanţelor judecătoreşti.

Articolul 8.
Părţile recunosc şi aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile şi obligaţiile părţilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Ministerul Sănătății Serviciul Județean de Ambulanță Ialomița

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 9.

(1) Contractele colective de muncă la nivel de unităţi , precum şi contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în Contract Colectiv de muncă la nivel grup - servicii publice de ambulanta.

(2) În perioada derulării prezentului contract colectiv de munca, angajatorul poate reţine salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuţie, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depăşească valoarea cotizaţiei sindicale.

(3) Această contribuţie urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea şi desfăşurarea negocierilor colective, dialogului social, precum şi în alte scopuri stabilite prin acordul părţilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator şi organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de grup - servicii publice de ambulanta sunt minime şi obligatorii pentru angajatori.

Articolul 10.

Angajatorul este obligat să asigure afişarea şi publicarea contractului colectiv de muncă şi a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanţii organizaţiilor sindicalereprezentative astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul său.

Articolul 11.

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

(2) Componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.

(3) Angajatorul şi sindicatele reprezrntative sunt obligaţe să se consulte şi să se informeze reciproc în toate situaţiile referitoare la relaţiile de muncă.

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

Articolul 12.

Declanşarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanţei de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 13.

(1) Reprezentanţii angajatorului şi cei ai sindicatulelor reprezentative la sesizarea uneia dintre părţi, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile şi obligaţiile salariaţilor.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii şi ale prevederilor contractului colectiv de muncă, va fi sesizat Ministerul Sănătăţii in calitate de ordonator principal de credite.

Articolul 14

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

(2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract şi se vor aplica de drept salariaţilor.

Articolul 15.

(1) Părţile 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) Părţile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată şi ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se iniţiază acte normative ce privesc relaţiile de muncă.

Articolul 16.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita.

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

(3) La cererea uneia dintre părţile semnatare, în cazul apariţiei unor drepturi şi obligaţii suplimentare ale salariaţilor, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanţă cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înţelegerile încheiate la toate nivelurile.

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

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea şi funcţionarea sindicatelor şi patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu sindicatele reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi băneşti va fi negociată de părţile semnatare ale prezentului contract, în vederea modificării şi evidenţierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării şi funcţionării SAJ Ialomita.

FEDERATIA NATIONALA SINDICALA AMBULANTA din ROMANIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Capitolul 2
I. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17.

(1) Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii şi prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal pentru serviciile publice de ambulanta se elaborează la nivelul Ministerului Sănătăţii, cu consultarea şi acordul organizaţiei sindicale reprezentative în urma propunerilor venite din partea serviciilor publice de ambulanta şi se aprobă prin ordin al ministrului sănătăţii.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.

(6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

Articolul 18.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituţionale ale salariatului şi potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unităţi şi la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare şi susţinere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puţin un reprezentant al sindicatulelor reprezentative din unitate.

Procedura privind egalitatea de şanse este cea prevăzută la Anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de munca

(3) Criteriile privind angajarea şi promovarea în funcţii, grade şi trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătăţii, de comun acord cu federaţiile reprezentative din sectorul sanitar si sematare ale contractului colectiv de munca la nivel de grup -servicii publice de ambulanta.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaţilor şi reprezentanţilor sindicatelor reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de munca posturile disponibile şi condiţiile de ocupare a lor, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităţilor definite la art. 1 alin. (5), cu excepţia cazurilor de forţă majoră definite prin lege.
(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara unităţii obţin aceleaşi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
(6) În cazul apariţiei unor posturi vacante, salariaţii au dreptul să solicite conducerii unităţii redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanţă cu interesele unităţii, cu cele proprii şi în condiţiile legii.
(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face şi prin transfer în condiţiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.
(8) În situația în care solicitarea de transfer se face de către un angajat din serviciile publice de ambulanta într-un alt serviciu public de ambulanță, angajatul care îndeplinește condițiile legii are prioritate la transferul pe post, procedură care se face cu consultarea sindicatului reprezentativ la nivel de unitate ,din cadrul celor două servicii de ambulanță implicate în procedura de transfer. Organizarea concursului pentru posturile vacante se va face numai după soluționarea cererilor de transfer din rândurile angajaților serviciilor de ambulanță.

Articolul 19.
(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu. De regulă, forma de desfăşurare este contractul individual de muncă.
(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine, sub sancţiunea nulităţii, prevederi contrare legii şi prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative şi prin prezentul contract colectiv de muncă.
(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată. La negocierea, încheierea şi modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte.
(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, şi va fi actualizat anual, dacă este cazul.
(5) Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.
(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activităţii de către salariat. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
(7) În situaţia în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie şi în sectorul public de sănătate, în condiţiile legii.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează 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 puţin următoarele elemente:

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, după caz, locurile de muncă.

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării Ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului;

e) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;

i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

j) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână cu posibilitatea de a desfăşura activitate suplimentară asimilată cu ore de gardă sau gărzi suplimentare;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă, după caz;

o) regulamentul de organizare interna al SAJ Ialomita

p) dreptul şi condiţiile privind formarea profesională oferită de angajator;

q)suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuţiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, precum şi acordarea, din iniţiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activităţii profesionale a acestuia, după caz;

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească şi în conţinutul 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 adiţional la contract, anterior producerii modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informaţiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(14) În situaţia în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecţia Muncii. În situaţia în care angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţia de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanţa de judecată competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligaţiei de informare.
(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice, în condiţiile legii. Pentru transpunerea obligaţiilor de informare şi a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora,daca este cazul, o anexă specială al prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.
(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:
a) clauza cu privire la formarea profesională;
b) clauza de neconcurenţă;
c) clauza de mobilitate;
d) clauza de confidenţialitate.
(17) Informaţiile 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 şi aptitudinile profesionale.
(18) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.
(19) Atât în contractul individual de muncă, cât şi în Registrul General de Evidenţă a Salariaţilor (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut cât şi alte componente salariale de care beneficiază.

Articolul 20.
(1) Încadrarea salariaţilor în cadrul SAJ Ialomita se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi, cu consultarea scrisă transmisa pe e-mail a reprezentanţilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca, cu cel puţin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.In situatia in care in termen de care in maxim 72 ore nu se primeste raspuns din partea organizatiilor sindicatelor reprezentative semnatare al prezntului CCM se considera raspuns pozitiv.
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 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 funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere astfel:

a) medici, farmacişti, asistenţi medicali, cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
- 20 de zile - dacă au mai fost angajaţi în altă unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie;

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

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie medico-sanitare - surori medicale, operatori registratori de urgență și statisticieni medicali, etc.;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcţii de execuţie, altele decât medico-sanitare, ambulanțieri/șoferi autosanitară;

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

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

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

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

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

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

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

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi 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 excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative din unitate semnatara a prezentului contract colectiv de munca

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleaşi părţi se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeaşi funcţie şi cu aceleaşi atribuţii.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 22.
(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiţi sau la acelaşi angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităţilor, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care îşi exercită acest drept.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Articolul 23.
(1)În cadrul SAJ Ialomita încheierea unui contract individual de muncă cu timp parţial, pentru desfăsurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcţii, cu salariaţii cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.
(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parţial, salariatul poate să fie asistat ,la cerere,de liderul sindicatului reprezentativ semnatar a prezentului contract colectiv de munca.
(3) Posturile vacante şi temporar vacante aferente funcţiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul şi de către persoane din aceeaşi unitate şi numai în condiţiile în care programul funcţiei cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcţiei de bază. În astfel de situaţii programul funcţiei cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Articolul 24.

Continuitatea asistenţei medicale în cadrul SAJ Ialomita se asigură prin linii de gardă organizate în specialităţile medicină de urgenţă, medicină de familie. conform Ordinului minitrului sănătăţii nr.870/2004

Articolul 25.
Cetăţenii străini şi apatrizii pot fi angajaţi potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului reprezentativ semnatar a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 26.
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără acordul scris al reprezentanţilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca , în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor.
(2) În cazul absenţei acordului scris al părţii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeaşi localitate sau judeţ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situaţia în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 27.
(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea şi efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional. Procedura va include şi regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.
(3) Contractul individual de muncă cu timp parţial pentru desfăşurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adiţional.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 28.
Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere şi sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Articolul 29.
(1) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile salariaţilor prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 30.
(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
a) la salarizare pentru munca depusă;
b) la repaus zilnic şi săptămânal conform prevederilor legale in vigoare.
c) la concediu de odihnă anual şi concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă conform programării.
d) la egalitate de şanse şi de tratament;
e) la demnitate în muncă;
f) la securitate şi sănătate în muncă;
g) la acces la formarea profesională;
h) la informare şi consultare;

i) de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;
j) la protecţie în caz de concediere;
k) la negociere colectivă şi individuală;
l) de a participa la acţiuni 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 şi timpul de odihnă, astfel ca, orice modificare care se impune angajatul să fie anunțat cu cel puțin 12 ore.
o) să fie informat de orice modificare a relaţiilor de subordonare şi colaborare la locul său de muncă;
p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a şefului direct;
q) să-şi informeze şeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în fişa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale. In aceasta situatie angajatul are dreptul de a fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca
s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către şeful direct şi de orice încercare de stabilire a unei relaţii de subordonare de către altă persoană decât a şefului său direct;
t) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca din care face parte în cazul suspiciunii de sancţionare datorită exercitării drepturilor sale;
u) să solicite asistenţă organizaţiei sindicale în toate situaţiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislaţia în vigoare;
v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanţele profesionale;
w) dreptul de a sesiza cu bună-credinţă cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienţei, eficacităţii, economicităţii şi transparenţei, potrivit legii;
x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiţii de muncă mai favorabile dacă şi-a încheiat perioada de probă şi are o vechime de cel puţin 6 luni la acelaşi angajator;
y) alte drepturi prevăzute de lege.
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:
a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;
b) de a respecta disciplina muncii;
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum şi în contractul individual de muncă;
d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;
f) de a respecta secretul de serviciu;
g) să nu execute nicio sarcină ce-i depăşeşte cadrul fişei postului şi competenţelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
h) să nu facă uz de calităţi neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relaţii de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fişa postului;
j) să respecte clauza de confidenţialitate dintre el şi angajator;
k) personalul medical sau nemedical din serviciile publice de ambulanță are obligaţia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unităţii respective;
l) alte obligaţii prevăzute de lege.
(3)Interzicerea realizării şi difuzării de înregistrări foto-video şi audio de catre angajatii SAJ Ialomita fără obtinerea consimțământului celor vizati:

(a) In timpul exercitării atribuțiilor de serviciu în incinta, proximitatea sau în orice spațiu detinut de catre angajator,se interzice efectuarea de înregistrări foto-video / audio cu dispozitive personale , in care sunt surprinse imagini cu pacienți, aparținători, angajati; momente ale activitatii operative, vehiculele sau echipamente ale unității, fără consimțământul persoanei vizate/ conducerii unității.

(b) Este interzisă utilizarea, stocarea, transmiterea/ divulgarea, distribuirea ori publicarea, în orice formă și prin orice mijloace (rețele sociale, aplicații de mesagerie, platforme online, mass-media etc.), a materialelor foto-video /audio realizate în timpul sau în legătură cu activitatea profesională, inclusiv conversatiile din grupurile de lucru , în absența unei autorizări scrise din partea conducerii Serviciului de Ambulanță Județean Ialomita.

(c)Este excepata de la prezenta prevedere realizarea de înregistrări foto-video / audio în scopuri profesionale justificate (de exemplu: documentare tehnică, raportare incident, activități de instruire) daca este realizata cu aprobare conducerii unității cu respectarea procedurilor interne și a normelor privind protecția datelor cu caracter personal.

(d) Încălcarea prevederilor alin. (a) și (b) constituie abatere disciplinară .

Articolul 31.
(1)Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;
b) să stabilească, prin fişa postului, atribuţiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcţie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziţii legale noi sau din necesităţile de armonizare a legislaţiei cu cea comunitară cu consultarea salariatului asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca ;
c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;
d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile şi regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 5 la prezentul contract;

f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale din unitate;

g) să se asocieze cu alţi angajatori, reprezentanţi ai unor unităţi similare din sănătate pentru constituirea unei asociaţii a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca.

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice cel puţin o dată pe an salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii;

e) să se consulte cu reprezentanţilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul şi specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile şi cuantumul acestora;

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

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor;

j) să informeze reprezentanţii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;

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

l) să se consulte cu reprezentanţii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca , după caz, în ceea ce priveşte necesitatea şi oportunitatea angajărilor de personal;

m) să se consulte cu reprezentanţii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca şi organizaţia profesională corespunzătoare în ceea ce priveşte modalităţile de satisfacere a necesităţii perfecţionării personalului;

n) să dea curs sesizărilor salariaţilor şi/sau organizaţiilor sindicale reprezentative din unitate;

o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaţilor sau a reprezentanţilor acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.

p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

r) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, şi de a face dovada îndeplinirii acestei obligaţii. Aducerea la cunoştinţa salariaţilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiţia ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului şi să poată fi stocat şi printat de către acesta.Regulamentul intern îşi produce efectele faţă de salariat de la momentul luării la cunoştinţă a acestuia.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în serviciile publice de ambulanta se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional..

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 32.

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

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul contract şi de legislaţia 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) condiţiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

g) fişa postului.

Articolul 33.

(1) Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta cu reprezentantii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca în legătură cu detaşarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice;

c) în situaţia în care un salariat, membru de sindicat, refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
d) pe perioada detaşării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare în condiţiile legii;
e) pe perioada detaşării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
f) pe perioada detaşării angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.
(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătăţii la nivelul unităţilor, redistribuirea salariaţilor se face numai după consultarea reprezentanţilor organizaţiei reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului şi în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii şi contractului colectiv de muncă aplicabil.
(4) În cazul reorganizării sau desfiinţării SAJ Ialomita in calitate de unitate sanitara publica cu personalitate juridică , personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unităţi sanitare faţă de reşedinţa fiecărui salariat.
(5) În situaţia în care se solicită de către conducerea unităţii deplasarea de la staţia centrală la substaţie sau invers, timpul de deplasare spre locul solicitat sau invers se consemnează în condică de prezenţă sau pontaj.

Articolul 34.
Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35.
(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii 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.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 36.

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

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din iniţiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părţilor, angajatorul va informa în scris reprezentantntii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menţionate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris în scris reprezentantntii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 37.

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentantntilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găseşte în situaţia cercetării disciplinare, angajatorul are obligaţia de a informa, la cerere, reprezentantntii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetărilor în legătură cu sancţiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Articolul 38.

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

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;

f) forţă majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentantntilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca , ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare. .In situatia in care in termen de care in maxim 72 ore nu se primeste raspuns din partea organizatiilor sindicatelor reprezentative semnatare al prezntului CCM se considera raspuns pozitiv.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 39.

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

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

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația acumularii a doua absențelor nemotivate ale salariatului in interval de 6 luni.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentantilor organizațiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare. .In situatia in care in termen de care in maxim 72 ore nu se primeste raspuns din partea organizatiilor sindicatelor reprezentative semnatare al prezntului CCM se considera raspuns pozitiv.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152^1 din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 40.

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

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

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detaşării;

(e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor,cu exceptia situatiilor specifice din serviciile de ambulanță care sunt întâmpinate pentru șoferi autosanitară/ambulanțieri care în timpul misiunii au fost implicați în eveniment rutier fără o vină exclusivă sau ca urmare a unei fapte ce a avut legatura directa cu desfasurarea activitatii operative in conditiile utilizarii sistemului de avertizare vizuala si a constatarilor legale, dar având sancțiune de suspendare temporară a permisului de conducere ,până la încheierea perioadei de suspendare va fi păstrat în activitate ca membru în echipajul medical, cu atribuțiile care le are conform fișei postului, altele decât conducerea ambulanței,la program de 8 ore, excepțiile menționate se aplică doar în condițiile în care șofer autosanitară/ambulanțier în urma constatărilor legale toxicologice cu valori de 0,00

(f) pe durata suspendării temporare a activităţii şi/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgenţă potrivit art. 93 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

(g) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor, ca urmare a unei fapte ce a avut legatura directa cu desfasurarea activitatii operative (exercitarea actului medical in programul normal de lucru), in conditiile constatărilor legale toxicologice cu valori de zero cu respectarea reglementarilor in vigoare in domeniu, salariatul nu poate fi concediat pe durata procedurilor, în temeiul prezentei situații, până la pronunțarea definitivă a instanței ori până la soluționarea procedurii administrative fiind redistribuit temporar pentru indeplinirea de activități non-clinice ce se vor specifica prin act aditional la contractul individual de munca ,cu programul de lucru de 8 ore.Salariatul menține funcția, calitatea de personal contractual, continuitatea raportului de muncă și drepturile salariale corespunzatoare postului, cu posibilitatea acordării unui spor potrivit activităților prestate, conform regulamentelor în vigoare iar la finalizarea litigiului, dacă dreptul de practică este menținut sau reactivat, salariatul va fi reintegrat imediat în activitățile medicale conform fișei postului.

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

(3)Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca care trebuie exprimat în

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 41.

(1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Articolul 42.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată, şi pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, numai cu avizul reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 43.

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 44.

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

Articolul 45.

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

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

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;

c) la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepţional, pentru salariatul care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacităţii de muncă în cazul invalidităţii de gradul I sau II;

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

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;
g) de la data retragerii de către autorităţile sau organismele competente a avizelor, autorizaţiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcţii ca măsură de siguranţă ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia;
i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condiţiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare şi cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menţinut în aceeaşi funcţie maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă, în condițiile în care angajatul primește aviz favorabil de la medicul de medicina a muncii cu care angajatorul are contract de prestări servicii.
În situația în care intervin schimbări pe perioada prelungirii în starea de sănătate și intervin concedii medicale, angajatorul va cere o reevaluare medicală, în funcție de rezultat va lua deciza corespunzătoare.

Articolul 46.
(1) Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestui
(2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condiţiilor impuse de lege.
(4) În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuţiilor de serviciu.
(6) Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor.
(7) Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească.

Articolul 47.
(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.
(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.
(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din iniţiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațieiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca , angajatorul nu obţine avizul acestora.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(4) În cazul în care organizaţiile sindicale reprezentative nu îşi exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relaţiile de muncă potrivit legii.

Articolul 48.
Este interzisă concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de rasă, cetăţenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opţiune politică, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală, apartenenţă la o categorie defavorizată;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
c) pentru exercitarea drepturilor din Codul Muncii prevăzute la :

- art. 17 alin. (3) (dreptul la informare),
- art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfăşurării activităţii în străinătate),
- art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu),
- art. 39 alin. (1 drepturile salariatului),
- art. 85 (durata perioadei de probă)
- art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator).

Articolul 49.
(1) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru iniţierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.
(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi iniţiată şi la solicitarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 50.
(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcţie sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiinţării angajatorului, în condiţiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat.

Articolul 51.
(1) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacităţii 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 cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea 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 afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) pe perioada concediului fără plată acordat în condiţiile prezentului contract colectiv de muncă;
j) pe durata concediului de acomodare.
k) pe durata efectuării concediului paternal şi a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condiţiile reglementate la art. 152^2 din Codul Muncii.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desfiinţării angajatorului, în condiţiile legii.

Articolul 52.
Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca în următoarele situaţii:
a) în cazul în care salariatul a săvârşit 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 sancţiune disciplinară;
b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală.

Articolul 53.
(1) Concedierea pentru săvârşirea 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 şi în termenele stabilite de lege şi prezentul contract colectiv de muncă.
(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 54.
(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condiţiile prevăzute la art. 52 lit. b) şi c), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.
(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.
(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-şi manifesta expres consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit.
(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă expres consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Articolul 55.
(1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă, fundamentată economic.

Articolul 56.
(1)Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.
(2)Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi dispusă numai după ce angajatorul a analizat și a epuizat toate măsurile de menținere a salariatului în activitate, inclusiv posibilitatea reorientării profesionale, a redistribuirii pe alte posturi vacante compatibile, a reducerii temporare a activității sau a altor măsuri de evitare a concedierii.
(3) Angajatorul are obligația să consulte organizațiile sindicale reprezentative înainte de dispunerea măsurii, prezentând motivarea economică și măsurile analizate pentru salvarea locului de muncă.
(4) Concedierea se va dispune doar în situația în care nu există nicio soluție rezonabilă de menținere a raportului de muncă.

Articolul 57.
(1) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil .
(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentantii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca , iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceloraşi organizaţii sindicale.
(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.
(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniţia acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaţilor concediaţi compensaţii băneşti în valoare de:
– pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
– pentru vechime între 5 şi 10 ani: 12 salarii brute lunare;
– pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.
(6) Pentru stabilirea priorităţilor la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizaţiilor sindicale afiliate, Inspectoratului Teritorial de Muncă şi Agenţiei Teritoriale de Ocupare a Forţei de Muncă.
(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligaţia de a formula un răspuns scris şi motivat.
(8) În situaţia în care unitatea îşi reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activităţii să-şi extindă activitatea în aceeaşi perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariaţii concediaţi au dreptul de a fi reangajaţi pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

Articolul 58.
Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de:
a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;
b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;
c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

Articolul 59.
(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenţelor profesionale sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.
(2) În oricare alte situaţii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepţia persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

Articolul 60.
(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:
a) motivele care determină concedierea;
b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condiţiile prevăzute de Codul muncii.
(2) Decizia de concediere se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.
(3) Salariaţii care consideră că au fost concediaţi pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligaţia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfăşurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152^1 (concediului de îngrijitor), 152^2 (absenţe recuperate), 153^2 (concediu paternal) şi art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar faţă de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 61.
(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.
(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege şi de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.

Articolul 62.
(1) În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părţile vor acţiona cu bună-credinţă şi vor încerca soluţionarea amiabilă a acestuia.
(3) În vederea promovării soluţionării amiabile şi cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părţile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acţiunea în instanţă, realizată de o comisie stabilită de părţile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 63.

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

(2) La solicitarea salariatului, instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

Articolul 64.

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

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. 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 părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

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

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

(7) În situaţia 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 îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 65.

(1) a) În cazul modificării sursei şi a modului de finanţare, precum şi în cazul externalizării şi 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 situaţia prevăzută mai sus, Ministerul Sănătăţii, prin direcţiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale şi nemedicale din unităţile sanitare este necesar avizul favorabil al reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat şi celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului şi se acordă cel puţin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unităţile sanitare publice.
(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătăţii va consulta organizaţia sindicala reprezentativeasemnatara a prezentului contract colectiv de munca în ceea ce priveşte posturile reduse şi salariaţii care urmează să fie disponibilizaţi.

Capitolul 3
Condiţii privind sănătatea şi securitatea în muncă

Articolul 66.
(1) Unitatea are obligaţia să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieţii şi a sănătăţii salariaţilor.
(2) Unitatea are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă, alocând buget pentru investiţii privind dotarea cu dispozitive (cărucioare de transport ale pacientului pe scări, dispozitive speciale de fixare şi transport ale pacientului în lifturile subdimensionate din locuinţele familiale, dispozitiv de înlocuire ale personalului pentru procedura compresiilor toracice, etc.) care să ajute la reducerea efortului fizic la care este supus personalul din serviciile de ambulanță.
(3) Prevederile legale de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minim obligatorii.
(4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.
(5) Măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Articolul 67.
(1) Părţile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituţionalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condiţiilor de muncă.
(2) Pentru a se asigura participarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările şi completările ulterioare, la nivelul unităţilor se vor organiza, după caz, comitete de securitate şi sănătate în muncă, reprezentatul organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca va face parte din comitetele de securitate şi sănătate în muncă.
(3) În stabilirea măsurilor privind condiţiile de muncă, părţile implicate vor ţine seama de următoarele principii de bază:
a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătăţii şi securităţii în muncă a lucrătorilor, precum şi ameliorarea condiţiilor de muncă;
b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condiţiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

c) părţile sunt de acord că în serviciile de ambulanță, condiţiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea ambulanțelor corespunzătoare din punct de vedere tehnic conform normelor UE şi a legislației specifice, a echipamentelor individuale de protecție aprobate prin ordin al ministrului sănătății, a medicamentelor, a materialelor sanitare, a aparaturii, şi a documentelor specifice muncii potrivit legii.
(4) Părţile se angajează să facă demersurile necesare pentru monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din cadrul SAJ Ialomita şi sa identifice situaţiile care au caracter de boli profesionale.
(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, cu acordul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca
(6) Reprezentanţii lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.
(7) Instruirea prevăzută la alin. (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara sau unităţii, fie online.
(8) SAJ Ialomita , în relația contractuală cu cabinetul de medicină a muncii, are obligația se prevadă în contract, pe lângă efectuarea consultului de specialitate şi expertiză medicală, inregistrarea concediilor medicale, recomandărilor medicale, avize condiționate, evidențierea şi monitorizarea bolilor profesionale conform legislației muncii în vigoare, cât şi obligativitatea predării tuturor evidențelor deținute sub rezerva confidențialității către direcțiile de sănătate publică județene şi a Municipiului Bucureşti şi către următorul prestator de servicii de acest fel care intră în relație contractuală cu respectivul serviciul de ambulanță, cu scopul de a avea o continuitate în urmărirea evoluției bolilor profesionale.

Articolul 68.
Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă şi activităţi prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Articolul 69.
Măsurile specifice de securitate şi sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unităţii vor fi prevăzute în Regulamentul de Organizare Intern al SAJ Ialomita.

Articolul 70.
(1) În cadrul propriilor responsabilităţi, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.
(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:
a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c) combaterea riscurilor la sursă;

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;
e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;
i) aducerea la cunoştinţa salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Articolul 71.
(1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.
(2) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu reprezentantii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Articolul 72.
Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii, inclusiv prin incheierea asigurarilor CASCO a ambulanțelor din dotare, a aparaturii, membrilor echipajului și a pacientului.

Articolul 73.
(1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
(2) Instruirea se realizează periodic prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi reprezentantii organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.
(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.
(5) Timpul alocat instruirii salariaţilor în domeniul protecţiei muncii este considerat timp de muncă, şi se compensează cu timp liber corespunzător instruirii, inclusiv timpului de deplasare de la domiciliu la locul instruirii, cât şi decontarea cheltuielilor de deplasare.
(6)In ceea ce priveste compensarea cu timp corespunzator pentru personalul operativ ,acest lucru se va realiza in baza evidentei din condica de prezenta (ora venire-ora plecare) iar la intrunirea unui numar de 4 /8/12 ore in conditiile prevederilor Codului Muncii, anterior intocmirii graficului de lucru (pana la data de 15 a lunii in curs pentru luna urmatoare) solicitantul va depune o cerere la secretariatul unitatii.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 74.
Fiecare lucrător trebuie să îşi desfăşoare activitatea în conformitate cu pregătirea şi instruirea sa, precum şi cu instrucţiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât şi alte persoane care pot fi afectate de acţiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Articolul 75.
(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.
(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Articolul 76.
(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la unităţile persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.
(2) Întrcat organizarea SAJ Ialomita este sub forma de substatii, in cadrul comitetului pentru securitate in munca poate sa prezent cate un reprezentant al fiecareia sau coordonatorii substatiilor.

Articolul 77.
Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 şi se regăsesc în regulamentul intern al unităţii.

Articolul 78.
(1)Angajatorii au obligaţia să asigure accesul gratuit al salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.
(2)Timpul efectiv alocat evaluării medicale se compensează cu timp liber corespunzător, inclusiv timpului de deplasare de la domiciliu la locul evaluării, cât și decontarea cheltuielilor de deplasare daca aceasta se realizaza in alt oras decat cel in care isi desfasoara activitateate conform contractului individual de munca.
(3)In ceea ce priveste compensarea cu timp corespunzator pentru personalul operativ ,acest lucru se va realiza in baza evidentei din condica de prezenta (ora venire-ora plecare) iar la intrunirea unui numar de 4 /8/12 ore in conditiile prevederilor Codului Muncii, anterior intocmirii graficului de lucru (pana la data de 15 a lunii in curs pentru luna urmatoare) solicitantul va depune o cerere la secretariatul unitatii.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 79.
(1) Organizarea activităţii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaţilor pe locurile de muncă, precizarea atribuţiilor şi a răspunderilor corespunzătoare pregătirii şi competenţelor profesionale se realizează de către angajator, cu avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca ce se acordă în termen de 3 zile lucrătoare. .In situatia in care in termen de care in maxim 72 ore nu se primeste raspuns din partea organizatiilor sindicatelor reprezentative semnatare al prezntului CCM se considera raspuns pozitiv.
(2) Exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligaţiilor de serviciu de către salariaţi este atribuţia angajatorului şi instituţiilor abilitate, după caz.

Articolul 80.
(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condiţiilor concrete de desfăşurare a activităţii, la cererea uneia dintre părţile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.
(2) Modificarea normativului de personal stabilit prin ordin al Ministrului Sănătății se face la propunerea conducerii SAJ Ialomita cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca
(3) La cererea motivată a conducerii SAJ Ialomita , cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca si cu aprobarea ordonatorului principal de credite şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri şi cheltuieli se poate suplimenta numărul de personal peste normativ
(4) Părţile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în cadrul SAJ Ialomita , sub normativele de personal prevăzute de legislaţia în vigoare.

Articolul 81.
(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerinţele postului şi cu obligaţiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
(2) În cazul unor calamităţi sau în cazurile de forţă majoră, fiecare salariat are obligaţia să participe la acţiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Articolul 82.
(1) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părţi. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ SINDICALĂ AMBULANŢA din

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu şi a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia şi procedura vor fi negociate în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adiţional.
(3) În cazul apariţiei unor divergenţe legate de rezultatele aplicării procedurii, părţile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat.
(4) Cheltuielile ocazionate de soluţionarea divergenţelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate din sumele colectate prin contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat.

Articolul 83.
(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia în cadrul SAJ Ialomita se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor afiliate în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiţii de muncă, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.
(2) Pentru condiţii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului în cadrul SAJ Ialomita se stabileşte de către Ministerul Sănătăţii, de comun acord cu sdindicatele afiliate şi cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul alocat.
(3) Prevederile alin. (1) şi (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.
(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiţii deosebit de periculoase, la nivel de servicii de ambulanţă, procedura va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 84.
(1) Reducerea timpului normal de lucru şi alimentaţia compensatorie de protecţie se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 6.
(2) Echipamentul de protecţie se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerinţele minime de securitate şi sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecţie la locul de muncă prevăzut în Ordinul-ministrului sănătăţii nr. 1418/2017, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Materialele igienico-sanitare, precum şi echipamentul de protecţie sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea şi de calitatea necesare asigurării unei asistenţe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7
(4) Concediile de odihnă suplimentare pentru personalul din serviciile de ambulanţă, stabilite de comun acord între reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi reprezentanţii sindicatelor afiliate se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 8.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri şi cheltuieli al unităţii sumele necesare alimentaţiei compensatorii de protecţie prevăzute la Anexei nr. 5, alte drepturi de hrană prevăzute în legislaţia specifică (Legea nr. 5/2021) precum şi pentru materialele igienico-sanitare şi echipamentul de protecţie prevăzute în Anexa nr. 7.
(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării şi a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 8, pentru personalul din cadrul SAJ Ialomita se acordă cu avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca
(7) Ministerul Sănătăţii va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activităţii managerilor generali un indicator specific asigurării măsurilor de protecţie a sănătăţii salariaţilor din subordine, prevăzute la alin. (1) - (4).

Articolul 85.
(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puţin o dată pe an, examinarea medicală gratuită şi completă a salariaţilor.
(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC şi pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B şi C (la cererea şi cu acordul salariaţilor).
(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
(4) Unităţile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului din serviciile de ambulanță certificatul prenupţial şi fişa medicală pentru conducătorii auto.
(5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităţilor se pot asigura gratuit şi alte prestaţii medico-sanitare pentru salariaţii unităţii.

Articolul 86.
(1) În cazul în care condiţiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacităţii de muncă, salariaţii vor beneficia de încă două luni de alimentaţie de protecţie a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.
(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază şi salariaţii care au lucrat cel puţin 6 luni în condiţiile alin. (1) şi îşi schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeaşi natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Articolul 87.
(1) În toate cazurile în care condiţiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariaţii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condiţiilor de muncă, certificate potrivit legii.
(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleaşi părţi care au făcut clasificarea iniţială, printr-un înscris adiţional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
(3) Prevederile legate de sănătate şi securitate a muncii sunt considerate de părţi a fi minime.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 88.
La nivel SAJ Ialomita se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmăriţi la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecţie a muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 89.
Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele şi instrucţiunile de protecţie a muncii.

Articolul 90.
(1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puţin următoarele măsuri:
a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
b) asigurarea securităţii şi sănătăţii lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.
c) angajatorul se va asigura ca autosanitarele care sunt puse in circulatie corespund din punct de vedere tehnic cat si al dotarii in concordanta cu prevederile legale in vigoare.
d) angajatorul va face demersurile pentru dotarea autosanitarelor şi alocarea de fonduri necesare pentru investiţii privind dotarea cu dispozitive (cărucioare de transport ale pacientului pe scări, dispozitive speciale de fixare şi transport ale pacientului în lifturile subdimensionate din locuinţele familiale, dispozitiv de înlocuire ale personalului pentru procedura compresiilor toracice, etc.) care să ducă la reducerea/eliminarea efortului fizic la care este supus personalul din serviciile de ambulanţă, în vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă.
(2) Neasigurarea condiţiilor normale de lucru şi de siguranţă la locurile de muncă , în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, ca urmare a riscurilor şi a evenimentelor apărute în timpul deplasării în regim de urgenţă şi a intervenţiilor medicale de urgenţă, exonerează de răspundere disciplinara angajaţii implicaţi.
(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă prin care să ofere condiţii corespunzătoare, asigurând temperaturi corespunzătoare sezonului, dotate cu apă caldă şi rece. Ele includ spaţiile de tip veghe şi camere de aşteptare în timpul gărzii şi programului de lucru care se desfăşoară continuu (program de tură).
(4) La cererea sindicatelor reprezentativev semnatarea ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, în limitele posibilităţilor, condiţiile necesare pentru servirea mesei în incinta unităţii, cât şi asigurarea timpului necesar servirii mesei, conform legislaţiei în vigoare.
(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a factorilor şi condiţiilor de risc prezente în unitate, la locurile de muncă (ambulanţă, dispecerat, etc.) până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Articolul 91.
(1) Părţile se obligă să asigure un regim de protecţie specială a muncii femeilor şi tinerilor.
(2) Părţile asumă principiul european al armonizării vieţii profesionale cu viaţa de familie ca unul dintre elementele centrale ale creşterii calităţii vieţii profesionale a angajaţilor, cu respectarea prevederilor legale.
(3) Una dintre formele esenţiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieţii profesionale cu viaţa de familie, transpusă în Anexa nr. 9 la prezentul contract.

Articolul 92.
Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca.

Capitolul 4
Salarizarea şi alte drepturi salariale

Articolul 93.
(1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, , părţile contractante , vor organiza consultari pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariaţi, la elaborarea legislaţiei privind salarizarea personalului din serviciile de ambulanţă şi a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislaţiei în vigoare.
(2) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.
(3) În bugetul de venituri şi cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale şi asimilate salariilor, conform legislaţiei în vigoare.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.
(5) În serviciile de ambulanţă, drepturile salariale se achită într-o singură tranşă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din serviciile de ambulanţă, se stabileşte prin lege.
(7) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

FEDERATIA NATIONALA SINDICALA AMBULANTA din ROMANIA

(8) Încălcarea drepturilor salariaţilor membri în organizaţiile sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcţii a personalului, acordarea de drepturi salariaţilor atrage răspunderea materială şi disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.
(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.
(10) Prevederile alin. (9) se aplică şi pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2024.

Articolul 94.
Criteriile de încadrare salarială şi evaluare pentru SAJ Ialomita sunt stabilite de comun acord de către reprezentanţii Ministerului Sănătăţii şi organizatiile sindicale reprezentative , cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 95.
(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi solicitate Ministerului Sănătății, în limita prevederilor legale cu această destinaţie, de conducerea SAJ Ialomita şi reprezentantii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca pentru a acoperi integral şi la timp cheltuielile cu personalul angajat în serviciile de ambulanță.
(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.
(3) În situaţiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adiţional.

Articolul 96.
(1)Sporurile pentru condiţii de muncă ale personalului din cadrul SAJ Ialomita se stabilesc cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca., se adoptă prin hotărâre de guvern şi fac parte de drept din prezentul contract -Anexa10
(2) Garanţia în bani, reţinută salariaţilor care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
(3) Salariaţii care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislaţiei în vigoare.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 97.
(1) Alte drepturi de personal:
a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare.
b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localităţii, în interesul serviciului pentru funcţiile stabilite potrivit legii;
c) premiile şi alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
d) plata tarifului orar şi sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare;
(2) Condiţiile de diferenţiere şi criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 98.
Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, lunar, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate.

Articolul 99.
(1) Formele de organizare a muncii în cadrul SAJ Ialomita sunt următoarele:
a) norma de timp;
b) în alte forme prevăzute de legislaţia specifică activităţii în serviciile publice de ambulanţă.
(2) Forma de organizare a muncii şi cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activităţi şi fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanţilor organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de nivelul de reprezentare.

Articolul 100.
(1) Angajatorul este obligat să asigure condiţiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.
(2) În cazul neîndeplinirii condiţiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puţin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Articolul 101.
În caz de desfiinţare a unităţii, drepturile salariale ale angajaţilor sunt garantate.

Articolul 102.
Angajatorii sunt obligaţi să ţină evidenţa în care se menţionează salarizarea pentru activitatea desfăşurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariaţii au beneficiat şi cursurile de pregătire şi de perfecţionare profesională acreditate absolvite şi să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Capitolul 5.
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

Articolul 103.

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale.

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

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

(4) Prezenta angajaților aflati in timpul liber in spatiile apartinand SAJ Ialomita atunci cand creează presiune asupra personalului aflat în tură sau perturbă buna desfășurare a activitatii operative, constituie abatere disciplinară.

Articolul 104.

(1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

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

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

Articolul 105.

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

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

Articolul 106.

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

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ SINDICALĂ AMBULANŢA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(3) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.
(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative
(5) Pentru salariaţii care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporţional.

Articolul 107.
(1) Personalului care îşi desfăşoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică şi sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.
(2) Suspendarea repausului săptămânal al salariaţilor se poate dispune numai în scris şi cu consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca
(3) Munca prestată de personalul operativ din cadrul SAJ Ialomita, în vederea asigurării continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de 100% salariul de bază al funcţiei îndeplinite, cu condiţia încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget şi cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.
(4) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la alin. (3) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.
(6) Munca prestată şi plătită conform alin. (3) şi (4) nu se compensează şi cu timp liber corespunzător.
(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.
(8) Personalul prevăzut la alin. (3) are dreptul lunar la cel puţin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă şi duminică, cumulate.
(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica pentru personalul care desfăşoară activitate în zilele de luni-vineri, program zilnic de 8 ore, iar personalul profesionist operativ de intervenţie din serviciile de ambulanţă care desfăşoară activitate în program de continuitate (tură 12/24) se poate asigura repausul săptămânal şi în cursul săptămânii.

Articolul 108.
(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru este stabilit prin regulamentulul de organizare interna al SAJ Ialomita, cu consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca. Pentru personalul operativ de intervenţie , programul şi regulamentul de organizare şi funcţionare sunt stabilite prin ordin al ministrului sanatatii .
(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 109.

(1) Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţa salariaţilor şi sunt afişate la sediul staţiei centrale şi al subsatatiilor precum si pe grupurile de lucru..

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

(3) Graficul de lucru trebuie să cuprindă în mod vizibil gărzile planificate şi orele asimilate cu ore de gardă, în vederea asigurării continuităţii a unui număr de echipaje necesar stabilit pe fiecare tură.

Articolul 110.

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză şi cu avizul reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul de organizare interioara şi în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 104 şi 106.

(4) Angajatorul are obligaţia de a ţine la locul de muncă evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidenţierea orelor de începere şi de sfârşit ale programului de lucru, şi de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidenţă, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariaţii mobili şi salariaţii care desfăşoară muncă la domiciliu, angajatorul ţine evidenţa orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condiţiile stabilite cu salariaţii prin acord scris, în funcţie de activitatea specifică desfăşurată de către aceştia.

(6) Angajatii cu vechime de peste 30 de ani in cadrul S.A.J Ialomita ,fara a depasi varsta standard de pensionare,la cererea acestora,cu avizul medicului de medicina muncii,vor activa in Compartimentul de Transport Sanitar Neasistat,cu respectarea programului de 8 ore si cu asigurarea resursei necesare desfasurarii in conditii optime a activitatii.

Articolul 111.

(1) Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afişând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului (staţia centrală si substaţii) pentru transparenţă, cât şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

(2) Şedinţele de lucru se vor desfăşura cu precadere în timpul programului.

(3) Timpul deplasarii si participarii la şedinţele de lucru organizate de angajator in afara programului normal de lucru va fi considerat muncă suplimentară, se compensează cu timp liber şi decontarea cheltuielilor pentru deplasarile efectuate în mod organizat.

(4)In ceea ce priveste compensarea cu timp corespunzator pentru personalul operativ ,acest lucru se va realiza in baza evidentei din condica de prezenta (ora venire-ora plecare) iar la intrunirea unui numar de 4 /8/12 ore in conditiile prevederilor Codului Muncii, anterior intocmirii graficului de lucru (pana la data de 15 a lunii in curs pentru luna urmatoare) solicitantul va depune o cerere la secretariatul unitatii.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

S.A.M.-S.A.J. IALOMITA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 112.

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară. Pentru personalul operativ de intevenție medici, asistenți medicali, ambulanțieri/șoferi autosanitară, operatori registratori de urgență munca prestată în afara duratei normale de lucru săptămânal se consideră muncă suplimenatară și se asimilează cu ore de gardă și gardă pentru medici plătite conform legislației în vigoare.

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

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

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

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

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

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al reprezentantilor organizației sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 113.
Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

Articolul 114.
(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate şi nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalţi salariaţi încadraţi în funcţii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alţi salariaţi din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.
(2) Pe perioadele menţionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absenţa persoanelor titulare.

Articolul 115.
(1) La nivelul SAJ Ialomita, în funcţie de atribuţiile conferite de fişa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca .
(2) Ministerul Sănătăţii elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din serviciile de ambulanță, cu avizul reprezentanţilor sindicatelor afiliate. Acest aviz se acordă în urma consultării la elaborarea proiectului şi în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de Ministerul Sănătăţii.
(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentulde ordine interioara al SAJ Ialomita în baza prevederilor legale în vigoare.
(4) Anual, la nivelul SAJ Ialomita se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesităţile activităţilor desfăşurate, comunicand Ministerului Sanatatii necesarul de posturi suplimentar dupa caz.
(5) Examinarea şi reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentantii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 116.
(1)În cadrul SAJ Ialomita perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă.
(2)În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură personalul operativ are dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.
(3) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin regulamentul de ordine interioara al SAJ Ialomita.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 117.

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

Articolul 118.

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

a) 1 şi 2 ianuarie;

b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;

c) prima şi a doua zi de Paşti;

d) 1 mai;

e) 1 iunie - ziua copilului;

f) prima şi a doua zi de Rusalii;

g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;

i) 1 decembrie - Ziua Naţională a României;

j) prima şi a doua zi de Crăciun;

k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora;

l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui.

m) 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza;

n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.

(2) Pentru salariaţii care aparţin de un cult religios legal, creştin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii se acordă în funcţie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariaţii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paştelui, prima şi a doua zi de Paşti, prima şi a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creştin, de care aparţin, cât şi pentru alt cult creştin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Articolul 119.

(1)Pentru personalul operativ se pot stabili forme speciale de organizare a continuităţii activităţii, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracţionat etc., cu avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica şi în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcţionării instituţiilor care furnizează servicii de asistenţă medicală şi de îngrijire, după caz.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaţilor care lucrează în ture se aplică procedura stabilirii turelor/repartizării salariaţilor pe ture. Procedura va fi stabilita la nivel de contract colectiv de unitate. negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.
(4) Compunerea echipajelor medicale de urgenta se face exclusiv pe baza competentelor profesionale si a personalului disponibil.
(5) În situatiile în care se efectueaza deplasări de către echipaje de ambulanță în misiune pe distante mai mari de 350 de km pe sens, durata totala a deplasarii depasind programul de tură cu cel puțin 3 ore, se asigură ambulanțier suplimentar în echipaj, daca se impune revenirea la bază după finalizarea misiunii, sau se asigură cazare pentru tot echipajul in vederea respectarii timpului de odihnă minim necesar.
(6) Pe timpul cazării nu se consideră ore suplimentare asimilate cu ore de gardă dacă personalul beneficiază de diurnă şi indemnizație de hrană si decontare a chetuielilor de deplasare conform legislației în vigoare.

Articolul 120.
(1) Salariaţii care lucrează în condiţii de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii şi prezentului contract colectiv de muncă Anexa nr. 6.
(2)Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale şi vechimea în muncă.

Articolul 121.
(1) Regulamentul de ordine interioara se întocmeşte de către angajator, cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca , fiind anexă la prezentul contract.
(2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracţionarea programului de muncă.
(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu şi la deteriorarea condiţiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
(4) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 122.
(1) In cadrul SAJ Ialomita activitatea operativa se desfăşoară neîntrerupt,astfel programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopţii.
(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite, în cazuri excepţionale.
(3) Este considerat program în ture sistemul 12 cu 24 ore, iar personalul operativ are obligaţia efectuării serviciului de zi de noapte în decursul unei luni.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 123.
(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaţilor.
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări.
(3) Angajaţii au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporţional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 124.
(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 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 şi se acordă proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii Muncii şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.
(2.2) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.
(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabileşte pentru fiecare salariat în funcţie de vechimea în muncă astfel:
a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniţi la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeaşi unitate până la maxim 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeaşi unitate. Beneficiază de vechime în aceeaşi unitate şi salariaţii trecuţi de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispoziţiilor legale.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(5) Numarul de zile de concediu anual suplimentar conform anexei nr. 6 a prezentului contract nu se includ in numarul de zile de concediu prevazute la alin. (3) pct. b), c), d), e) şi f) si la alin 4.
(6) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranşe, dar obligatoriu una dintre tranşe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.
(7) În situaţii de forţă majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.
(8) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului şi cu acordul angajatorului şi avizul organizaţiei sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parţial sau în totalitate.
(9) La cererea salariatului, indemnizaţia de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.
(10)Pentru angajatii cu vechime de peste 25 de ani in cadrul SAJ Ialomita se vor acorda,in scop de fidelizare,un numar de 3 zile de concediu de odihna suplimentar pe an.

Articolul 125.
(1)Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului şi avizul sindicatelor din unitate afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor şi perioada absenţei de la locul de muncă în condiţiile art. 152^2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.
(5) Planificarea concediului de odihnă se face pentru anul care urmează, cu obligativitatea ca angajaţii să se consulte cu colegii din tura în care îşi desfăşoară activitatea, astfel încât activitatea medicală de urgenţă să nu fie afectată prin dezechilibre în formarea echipajelor. Totodată conducerea unităţii se obligată să respecte planificările concediilor de odihna, evitand aprobarea de concedii in afara acestor planificari, cu exceptia cazurilor temeinic justificate stabilite prin negocieri cu reprezentantiI organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(6) La nivelul staţiei centrale si substaţiilor planificarea concediului de odihnă a angajaţilor se afişează în loc vizibil pentru toti angajatii.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 126.
(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.
(4) La stabilirea indemnizaţiei de concediu de odihnă se iau în calcul şi drepturile salariale aferente indemnizaţiei de hrană.

Articolul 127.
(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voinţa salariatului, cu acordul conducerii unitatii şi cu consultarea verbala a reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest ultim caz, angajatorul are obligaţia de a se consulta si suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Articolul 128.
(1) Salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaţilor reprezentaţi desindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 8 la prezentul contract.
(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare ,"in vitro", beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:
a) 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Articolul 129.
(1) Drepturile cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaţilor care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanţă şi voucherele de vacanţă se acordă potrivit legislaţiei în vigoare.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 130.
(1) În afara concediului de odihnă, salariaţii au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
a) căsătoria salariatului - 7 zile;
b) naşterea unui copil – 7 zile;
c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
d) căsătoria unui copil – 7 zile;
e) decesul soţului/soţiei, copilului, socrilor şi rudelor de gradul II inclusiv – 7 zile
(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unităţii.
(3) Salariaţii au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condiţiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătăţii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulţi copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul
(4) Salariații din cadrul SAJ Ialomita au dreptul la 1 zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății ,cu respectarea prevederilor articoluliui 107 aliniat (3)
(5) Salariații din cadrul SAJ Ialomita au dreptul la 1 zi lucrătoare liberă cu recuperare în ziua de 28 iulie – Ziua Națională a Ambulanței din România.

Capitolul 6
Protecţia socială a salariaţilor membri ai sindicatelor afiliate organizaţiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 131.
(1) Părţile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.
(2) În concordanţă cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea şi avizul reprezentanţilor sindicatelor afiliate organizaţiilor semnatare ale prezentului contract.
(3) În funcţie de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri şi cheltuieli SAJ Ialomita poate utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 132.
În cazul în care conducerea SAJ Ialomita,la solicitarea expresa a Ministerului Sanatatii in calitate de ordonator principal de credite, a aprobat măsuri de reducere a activităţii ori de reorganizare a unitatii , avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca cu privire la îndeplinirea condiţiilor de legalitate a acestora, se acordă în termen de 6 zile, angajatorul avand obligaţia 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;

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

c)adresa înaintată la Agenţia Teritorială de Ocupare a Forţei de Muncă prin care s-a soluţionat reconcilierea.

Articolul 133.

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

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepţia contractelor individuale de muncă cu timp parţial pentru desfăsurarea gărzilor.

b) persoanele care îndeplinesc condiţiile de pensionare pentru limită 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 soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în îngrijire copii, precum şi salariaţii 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 perfecţionare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activităţii pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 134.

(1) Unitatea care îşi reia sau îşi extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariaţi menţionate în art. 133 are obligaţia să anunţe în scris despre aceasta organizaţiile sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca şi să facă publică măsura prin mass-media, salariaţii având obligaţia prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunţului, în concordanţă cu criteriile stabilite de comun acord de unitate si reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca

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

(3) În caz de modificare a profilului unităţii, salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale reprezentive semnatare a prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a rămâne la acelaşi loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unităţii.

Articolul 135.

Salariaţii din cadrul SAJ Ialomita care se pensionează pentru limită de vârstă îşi primesc drepturile potrivit prevederilor legale în vigoare şi prezentului contract colectiv de muncă.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 136.
(1) Salariaţii din cadrul SAJ Ialomita beneficiază de ajutoare de deces conform legislaţiei în vigoare. Cuantumul acestora se stabileşte anual prin lege.
(2) La nivel de unitate se pot stabili şi alte drepturi, conform prevederilor legale.

Articolul 137.
(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul 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 protecţie a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancţiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente şi înregistrarea accidentului;
b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-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 şi ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă sau afecțiuni în urma unor accidente rutiere în care sunt implicate ambulanțe, angajatorul este obligat să comunice, prin cabinetele de medicina a muncii cu care angajatorul are contract de prestări servicii de medicina a muncii, reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca, comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă şi direcţiilor de sănătate publică judeţene apariţia acestor boli şi afecțiuni.
(3) Persoanele care au contactat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca conform prevederilor legale.
(4) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) şi (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancţiunile prevăzute de lege.
(5) Pentru constituirea bazei de date privind potenţialele boli profesionale în **Sistemul de** Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate, conducerea se obligă se raporteze, prin cabinetul de medicină a muncii, toate episoadele de boală ale salariaţilor, în momentul instituirii acestuia.

Articolul 138.
Compensarea biletelor de tratament şi recuperare, acordate tuturor salariaţilor din cadrul SAJ Ialomita şi personalului care lucrează în structura de conducere şi execuţie a organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 139.
(1) Repartizarea spaţiilor de locuit din administrarea unităţii se face în concordanţă cu prevederile legale, prin comisiile mixte conducere-reprezentanti ai organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca .
(2) Comisiile mixte îşi desfăşoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecţie ce respectă principiile şi procedura egalităţii de şanse.

Articolul 140.
Angajatorul este obligat să acorde personalului din cadrul SAJ Ialomita indemnizaţia de hrană sau norma de hrana conform prevederilor legale in vigore.

Articolul 141.
(1) Contravaloarea deplasării salariaţilor cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.
(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de munca
(3)In ceea ce priveste compensarea cu timp corespunzator pentru personalul operativ ,acest lucru se va realiza in baza evidentei din condica de prezenta (ora venire-ora plecare) iar la intrunirea unui numar de 4 /8/12 ore in conditiile prevederilor Codului Muncii, anterior intocmirii graficului de lucru (pana la data de 15 a lunii in curs pentru luna urmatoare) solicitantul va depune o cerere la secretariatul unitatii.

Articolul 142.
(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, angajatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant şi neputând fi desfiinţat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situaţie.
(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariatul va fi încadrată pe postul avut iniţial, 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 creştere a copilului şi nici în primul an de la reluarea activităţii.

Articolul 143.
Angajatul care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul şi vechimea în muncă fara afectarea activitatii operative.

Articolul 144.
Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce priveşte obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, şi de posibilitatea schimbării locului de muncă în cadrul unitatii daca acest lucru este posibil.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 145.
Pentru asigurarea respectării demnităţii tuturor salariaţilor, prin regulamentul de organizare interna se stabilesc prevederi exprese de prevenire şi combatere a situaţiilor de violenţă, de hărţuire de orice tip, inclusiv de hărţuire sexuală la locul de muncă, conform Hotărârii nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea şi combaterea hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 3.

Articolul 146.
(1) Personalul din serviciile de ambulanţă beneficiază de servicii medicale, tratament şi medicaţie în regim gratuit conform prevederilor legale şi prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Lista beneficiilor va fi stabilită de părţile prezentului contract colectiv de muncă în termen de maxim trei luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7
Formarea profesională

Articolul 147.
(1) Prin termenul de formare profesională se înţelege orice procedură prin care un salariat dobândeşte o calificare, se specializează, se perfecţionează sau îşi actualizează cunoştinţele profesionale şi pentru care obţine o diplomă sau un certificat care atestă aceste situaţii, eliberat de instituţiile abilitate conform legislaţiei în vigoare.
(2) Dobândirea unei specializări şi/sau lărgirea domeniului de competenţă a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
(3) Activitatea de formare şi perfecţionare profesională cuprinde şi domeniul relaţiilor de muncă, management, dreptul la asociere şi libertăţile sindicale şi patronale.
(4) Părţile convin asupra necesităţii şi obligativităţii perfecţionării profesionale a tuturor categoriilor de salariaţi, inclusiv a liderilor sindicali scoşi din producţie.
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariaţi va fi organizată şi suportată pe cheltuiala angajatorului (unităţii) potrivit legii.
(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuţia salariaţilor care nu sunt membri de sindicat, în funcţie de nivelul organizării, din bugetul de stat şi din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinaţia acestor sume.
(7) Pentru asigurarea coordonării şi finanţării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate părţile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue şi Comitetul Sectorial Sănătate.

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ SINDICALĂ AMBULANŢA din ROMÂNIA

Parteneriatul va include reprezentanții organismelor profesionale și va avea drept unul din scopuri identificarea soluțiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanțarea a formării profesionale a specialiștilor din sănătate. Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 148.

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

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale şi de formare.

(3) Pentru coordonarea adaptării şi practicii profesionale şi asigurarea transferului de experienţă în sectorul bugetar Sănătate părţile convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de partenerii sociali într-o anexă la prezentul contract ce va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 149.

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;
d) ucenicie organizată la locul de muncă;
e) formare individualizată;
f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relaţiilor de muncă şi al dialogului social;
g) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Articolul 150.
(1)Angajatorul, de comun acord cu organizaţiile sindicale reprezentative, stabileşte următoarele:
a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual şi controlul aplicării acestuia;
b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciţii lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unităţii;
c) în cazul în care unitatea urmează să-şi schimbe parţial sau total profilul de activitate, aceasta va informa şi consulta sindicatul cu cel puţin 3 luni înainte de aplicarea măsurii şi va oferi propriilor salariaţi posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forţă de muncă din afară;
d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terţ, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;
e) salariaţii care au încheiat acte adiţionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligaţi să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.
(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoştinţă tuturor salariaţilor în termen de 6 zile de la adoptare, prin afişare la avizierul unităţii şi pe site-ul unităţii.
(3) Planurile şi programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităţilor sau grup de unităţi – serviciile de ambulanţă publice.
(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare şi planurilor de formare la nivelul unităţilor. Metodologia va fi stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.
(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile şi prevederile Strategiei multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acţiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030.
(6) Pentru coordonarea la nivel naţional a formării profesionale continue şi a finanţării acesteia, părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înfiinţarea Parteneriatului comun şi a Comitetului Sectorial Sănătate. Demersurile privind înfiinţarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 151.

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

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părţilor, cu consultarea reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.

Articolul 152.

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

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

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

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

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

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

Articolul 153.

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentantilor organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.
(3) Decizia menţionată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective şi în acord cu interesele unităţii transpuse în planul anual/multianual de formare.

Articolul 154.
Salariaţii care au încheiat un act adiţional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, şi alte avantaje pentru formarea profesională.

Articolul 155.
(1)Salariaţii au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Articolul 156.
(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.

Articolul 157.
(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza şi fracţionat în cursul unui an calendaristic, pentru susţinerea examenelor de absolvire a unor forme de învăţământ sau pentru susţinerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituţiilor de învăţământ superior, cu respectarea condiţiilor stabilite la alin. (1).

Articolul 158
(1) În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile 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.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(2) În situaţia prevăzută la alin. (1), indemnizaţia de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puţin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituţiei de formare profesională.

Articolul 159
Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Articolul 160
(1)Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii cel puţin o dată la 2 ani.
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Articolul 161.
(1) Planul de formare profesională este elaborat anual de către angajator, împreună cu organizaţiile profesionale corespunzătoare şi cu consultarea reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca si va fi adus la cunoştinţa salariaţilor.
(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariaţii în primii 5 ani de activitate şi periodic ceilalţi salariaţi.
(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea şefului său direct şi avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca ,din care face parte salariatul, ce se acordă în termen de maxim 6 zile.
(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producţie la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului şi avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca din care face parte salariatul ce se acordă în termen de maxim 6 zile lucrătoare. In situatia in care in termen de care in maxim 6 zile nu se primeste raspuns din partea organizatiilor sindicatelor reprezentative semnatare al prezntului CCM se considera raspuns pozitiv.
(5) Cursurile de perfecţionare şi specializare profesională se avizează de organizaţiile profesionale constituite potrivit legii.
(6) Cursurile privind relaţiile de muncă şi dialogul social se avizează de catre organizatiile sindicale

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 162.

(1) Salariaţii nou-angajaţi în unitate, la solicitarea şefului direct şi cu avizul reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca , ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toţi salariaţii aflaţi la prima angajare în unitate, salariaţii care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific şi salariaţii care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puţin 5 ani de întrerupere.

(3) Stagiile de adaptare şi practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării şi Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborată de Ministerul Sănătăţii împreună cu partenerii sociali şi va fi adoptată prin Ordin în termen de 9 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 163.

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate şi patronate sunt creditate prin conţinutul lor cu pregătirea şi perfecţionarea profesională.

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

(3) Cursurilor de formare iniţială sau specializare li se aplică principiul recunoaşterii reciproce.

Articolul 164.

(1) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea şi perfecţionarea profesională şi managerială şi la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.Informarea desfasurarii acestor examene/concursuri se transmite pe adresa de e-mail a liderilor sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca cu cel putin 72 ore inaintea desfasurarii lor.

(2) Nominalizarea observatorilor sindicali revine exclusiv conducerii organizațiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca si se va transmite in scris ,pe adresa de e-mail a SAJ Ialomita pana cel tarziu cu 24 ore anterior desfasuraerii

Articolul 165.

(1) Angajatorul se obligă să sprijine toţi beneficiarii şi partenerii contractelor de finanţare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea şi participarea salariaţilor la cursurile de formare.

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

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

(4) Părţile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanţării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
(5)Informaţiile cu privire la politica generală de formare a salariaţilor vor fi menționate prin acte aditionale,daca este cazul ,la prezentul contract colectiv de muncă

Capitolul 8
Drepturile sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

Articolul 166.
(1) Părţile semnatare ale prezentului contract, recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
(2) Angajatorul recunoaşte dreptul organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea lor şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, în condiţiile legii.
(3) Este interzisă orice intervenţie a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).
(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziţie neutră şi imparţială faţă de organizaţiile sindicale existente şi faţă de reprezentanţii sau membrii acestora.
(5) Angajatorul se obligă să se abţină de la orice formă de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor reprezentantilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .
(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizaţiei sindicale în cercetările desfăşurate de organizaţiile profesionale.

Articolul 167.
(1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecţiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienţilor, aparţinătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.
(2) Părţile recunosc că salariaţii nu-şi pot desfăşura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiţii de ameninţări fizice şi/sau verbale.
(3) Pentru asigurarea protecţiei salariaţilor împotriva agresiunilor fizice şi verbale, ca parte a protecţiei muncii, părţile convin aplicarea Procedurii privind protecţia salariaţilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

FEDERATIA NATIONALA SINDICALA AMBULANTA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 168.

(1) Părţile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unităţii, cu respectarea demnităţii fiecărui salariat.

(2) SAJ Ialomita se obligă să sancţioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament se regasesc in regulamentul de ordine interna a SAJ Ialomita

Articolul 169.

(1) a) Reprezentanţii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca participă la sedintele comitetelor directoare cand ordinea de zi vizeaza probleme cu impact asupra salariatilor. Informarea desfasurarii acestor se transmite pe adresa de e-mail a liderilor sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca cu cel putin 72 ore inaintea desfasurarii lor .Nominalizarea observatorilor sindicali revine exclusiv conducerii organizaţiilor sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de munca si se va transmite in scris ,pe adresa de e-mail a SAJ Ialomita cu minim 12 ore anterior desfasuraerii.

b) Reprezentanţii organizaţiei sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate şedinţele de interes general la nivel naţional, regional şi judeţean.

(2) Părţile garantează aplicarea prevederilor legislaţiei muncii, precum şi a dispoziţiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca pot fi asistaţi de reprezentanţii federaţiei reprezentative la nivel de grup de unităţi şi confederaţiilor în susţinerea unor drepturi şi cereri, la toate nivelurile.

Articolul 170.

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

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziţia reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca toate documentele necesare susţinerii activităţii sindicale.

(3) Hotărârile de comitet director vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii, reprezentanţilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca

(4)Reprezentanţii organizatiilor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca participă , in derularea activitatii comisiilor ce implica probleme ale salariatilor, din cadrul unitatii

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 171.

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca membre să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca beneficiaza ,de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulat sau fragmentat in baza unei cereri depuse la secretariat, cu acordul scris al preşedintelui organizaţiei sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca din care face parte ,pentru desfăşurarea de activităţi sindicale.

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

(4) Activitatea liderilor organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

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

Articolul 172.

În vederea stabilirii unor servicii şi dotări comune, prin acordul părţilor, SAJ Ialomita şi organizaţiile sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca pot stabili cote procentuale de participare la acţiunea respectivă.

Articolul 173.

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unităţii, gratuit, spaţiul şi mijloacele necesare funcţionării sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca .

Articolul 174.

Încasarea cotizaţiei se face prin statele de plată ale unităţilor, în baza acordului individual al salariaţilor membri ai organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca Acordul individual(adeziunea/retragerea) se depune la secretariatul SAJ Ialomita sau se transmite pe adresa de e-mail a institutiei de catre reprezentantul sindicatului dupa ce a fost inregistrat, stampilat si avizat de presedintele sindicatului reprezentativ la care adera/din care se retrage salariatul. Reţinerea cotizaţiei, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizaţiile sindicale semnatare ale prezentului contract şi înştiinţarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operaţiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 175.

(1) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflaţi în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

Articolul 176.

(1) În scopul unei bune colaborări, părţile, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate cererile şi adresele înaintate de fiecare din părţi.

(2) Depăşirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea prezentului contract colectiv de muncă

(3) SAJ Ialomita şi conducerea sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca vor accepta reciproc invitaţiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 177.

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca , a referatelor şi a reclamaţiilor care îi privesc pe aceştia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face şi fără prezenţa reprezentantului sindicatului dacă şedinţa comisiei de cercetare a fost anunţată prin instiintare pe adresa de e-mail a liderului sindicatului reprezentativ din care face parte salariatul , cu cel puţin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul şi ora anunţate.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele membre reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca , reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 5

FEDERATIA NATIONALA SINDICALA AMBULANTA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Capitolul 9
Dispoziţii finale

Articolul 178.
(1) În baza Contract Colectiv de muncă la nivel de grup servicii deambulana si Serviciul de Ambulanta Bucuresti Ilfov nr.1983/11.11.2024 se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul unitatii potrivit procedurilor din Anexa nr. 1
(2) Prevederile contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi - servicii de ambulanţă publice sunt considerate de drept minime şi obligatorii şi nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru şi a normelor de aplicare a acestuia.

Articolul 179.
Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia in cadrul SAJ Ialomita .

Articolul 180.
În toate situaţiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei şi modului de finanţare, precum şi a subordonării sau a coordonării unitatii este obligatorie consultarea reprezentanţilor organizatiilor reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca

Articolul 181.
Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaţilor reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca şi produc efecte pentru toţi salariaţii potrivit legii .

Articolul 182.
Personalul din cadrul SAJ Ialomita care nu face parte din organizatiile reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca pot să adere la acest contract colectiv de muncă.

Articolul 183.
Salariaţii membri ai organizaţiilor sindicale reprezentative semnatare a prezentului contract colectiv de munca au dreptul să poarte la echipamentul de protecţie însemnele organizaţiilor sindicale din care fac parte şi a organizaţiilor profesionale înfiinţate în cadrul serviciilor de ambulanţă.

Articolul 184.
Părţile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea şi garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competenţelor lor prevăzute de legislaţia în vigoare.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 185.
Aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Articolul 186.
Părţile vor susţine de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Articolul 187.
Pentru respectarea prevederilor din legislaţia U.E. şi naţională privind drepturile salariaţilor la informare şi consultare părţile convin crearea Procedurii de informare şi consultare, elaborată în acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 și a legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adiţional.

Articolul 188.
(1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze şi să nu susţină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.
(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, la cererea reprezentanţilor părţilor semnatare ale prezentului contract de muncă, se vor emite documente specifice.
(3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, în ceea ce privește angajații din sectorul public de sănătate, în mod special angajații din serviciile de ambulanță publice.
(4) În aplicarea prevederilor alin. (3) principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din cadrul SAJ Ialomita și regulile de construcție a acestuia sunt precizate în Anexa nr. 13. la prezentul contract colectiv de muncă.
(5) La data încheierii prezentului contract colectiv de muncă forma Punctului de vedere privind proiectul de lege, partea aplicabilă angajații din serviciile de ambulanță județene este cea stabilită de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.
(6) Ordinele ministrului sănătății ale căror prevederi vizează relațiile generale de muncă, respectiv relațiile specifice de muncă în cadrul serviciilor publice de ambulanță vor fi elaborate cu consultarea reprezentanților organizatiilor reprezentative la nivelul sectorului Sanatate.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 189.
Ministerul Sănătăţii va susţine toate iniţiativele legislative şi modificările actelor normative de natură să îmbunătăţească legislaţia specifică pentru serviciile de ambulanţă şi prevederile prezentului contract colectiv de muncă şi care sunt în concordanţă cu politica de sănătate a Ministerului Sănătăţii.

Articolul 190.
Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, îşi produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita

Părțile

Serviciului Judetean de Ambulanta Ialomita

Manager general –Dr.Ghita Liliana Magdalena

Director Medical -Dr.Paun Tigeliu

Asistent Sef-Nita Carmen

Director economic -Ec Tenea Anca

Sef Birou RUNOS–Milea Corina

Sindicatul Ambulanta Ialomita

Amb.Ibrian Marcel

As.Ion Romina

Amb.Lazar Florin

Sindicatul SAM-SAJ IL

As.Stefan Petrisor

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 1

la **Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita**

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unitatii şi desfăşurarea negocierilor la acest nivel

Articolul 1.
Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toţi angajaţii încadraţi în SAJ Ialomita

Articolul 2.
Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaţilor din cadrul SAJ Ialomita vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Articolul 3.
În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate SAJ Ialomita va modifica Regulamentul de Organizare Intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele membre reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca .

Capitolul II
Procedura de negociere şi încheiere a contractului colectiv de muncă la nivelul SAJ Ialomita

Articolul 4.
(1) În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unitatii se face conform prevederilor prezentei proceduri.
(2) Negocierea şi încheierea contractului colectiv la nivel de unitate au caracter obligatoriu

Articolul 5.
(1) La negocierea şi încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unitatii părţile sunt următoarele:
a) Angajatorul,reprezentat de managerul SAJ Ialomita sau de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de acesta să negocieze şi să semneze contractul colectiv de muncă.
b) Angajaţii, reprezentaţi de către federaţiile sindicale reprezentative la nivelul unitatii împreună cu sindicatele legal constituite şi reprezentative la nivelul SAJ Ialomita

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 6.

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor reprezentative la nivel de unitate , în formă scrisă, anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective cu cel puţin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a iniţiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. 367/2022, sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniţia negocierile colective, ele transmiţând tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere anunţul privind intenţia de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanşării procedurilor de negociere, angajatorul are obligaţia să convoace părţile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Articolul 7.

(1) La prima şedinţă a părţilor se stabilesc informaţiile publice şi cu caracter confidenţial pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale şi data până la care urmează a îndeplini această obligaţie.

(2) Informaţiile pe care angajatorul le va pune la dispoziţia părţii sindicale trebuie să permită o analiză a situaţiei economico-financiare şi vor cuprinde cel puţin date referitoare la:

a) situaţia economico-financiară a unităţii la zi, precum şi perspectiva de evoluţie a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situaţia, structura şi evoluţia estimată a ocupării forţei de muncă, precum şi eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

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

d) măsurile propuse privind protecţia drepturilor angajaţilor/ lucrătorilor în caz de transfer al unităţii sau a unei părţi a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a angajaţilor/ lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

(3) Tot la prima şedinţă de negociere părţile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componenţa nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părţi; Acesta nu poate depăşi 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părţilor.

d) locul şi calendarul şedinţelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puţin 2 şedinţe pe săptămână.

e) existenţa dovezii convocării tuturor părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părţi.

Articolul 8.

(1) Organizaţiile sindicale pot fi împuternicite în scris de către federatiile carora apartin să negocieze contractul colectiv de muncă la nivelul SAJ Ialomita

(2) Prin împuternicire scrisă, se desemnează expres echipa de negociere şi persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unităţii (ca reprezentant legal al unităţii) şi de către persoanele nominalizate de organizaţiile sindicale reprezentative la nivelul SAJ Ialomita

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(4) Se anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) şi alin. (2), în copie ~~si~~ hotărârea de constatare a reprezentativităţii la nivel de grup de unităţi.
(5) Negocierile în vederea încheierii contractului colectiv de muncă la nivelul unitatii va avea ca bază de pornire prevederile Contract colectiv de muncă la nivelul grupurilor de unitati serviciile judetene de ambulanta, acestea având caracter minim şi obligatoriu.

Articolul 10.
(1) Neînţelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.
(2) În cazul menţinerii unor puncte divergente şi după conciliere şi al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acţiunilor sindicale din programul de revendicări.

Articolul 11.
(1) În situaţia în care, în urma negocierilor, una dintre părţi refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente şedinţelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părţi cu ocazia fiecăreia dintre şedinţele de negociere.
(2) Iniţiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă şi depunerii spre înregistrare la ITM în condiţiile alin. (1) poate aparţine oricărei părţi.
(3) Contractul colectiv de muncă elaborat şi transmis spre înregistrare în condiţiile alin. 1-2 va fi însoţit de cel puţin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei şedinţe de negociere.
(4) Contractul colectiv de muncă elaborat în baza prevederilor alin. (1) poate prelua în mod automat prevederi din Contract colectiv de muncă la nivelul grupurilor de unitati serviciile judetene de ambulanta în secţiunile/articolele/alineatele asupra cărora părţile nu s-au înţeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.
(5) Contractul colectiv de muncă, elaborat în condiţiile alin (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizaţia sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puţin 35% din totalul angajaţilor.
(6) Prin excepţie de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizaţii sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat şi numai cu semnătura organizaţiei sindicale care reprezintă cel puţin 50% plus unu din angajaţii unităţii, dacă celelalte organizaţii sindicale refuză să semneze.

Articolul 12.
(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului, luată de comun acord cu reprezentantii organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca

Articolul 13.
(1) Organizaţiile sindicale, pot adera ulterior la contractul colectiv de munca la nivel de unitate în baza unei notificări scrise adresată părţilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
(2) Procedura de aderare la prezentul contract colectiv de muncă se aplică după cum urmează:
a) În cazul în care există sindicate membre ale unei organizaţii sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca Decizia de aderare se emite la iniţiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/sindicatelor afiliate la federaţiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmată de încheierea protocolului de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

b) În situatia în care nu există sindicate membre ale organizaţiilor sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca , deoarece angajații nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contractul colectiv de muncă, decizia de aderare va fi însoțită de protocolul de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.
(3) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:
a) Solicitarea de aderare, adresată părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
b) Acordul de constituire organizatiei sindicale
c) Protocolul comun de aderare la prezentul contract colectiv de munca, încheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexă, semnat între sindicatele din unitate şi conducerea unității, care indică clar organizatia sindicala la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract.

Articolul 14.
(1) Personalul angajat din cadrul SAJ Ialomita care nu face parte din organizaţiile sindicale reprezentative semnatara a prezentului contract colectiv de munca transmite solicitarea de aderare împreună cu decizia şi protocolul de aderare catre SAJ Ialomita .
(2) SAJ Ialomita va informa în termen de maxim 5 zile lucrătoare toate părțile semnatare. Dacă una dintre părți are obiecții la aderare le comunică tuturor părților şi SAJ Ialomita, împreună cu motivarea acestora, în termen de maxim 5 zile lucrătoare. În cazul în care înregistrează obiecții la o solicitare de aderare SAJ Ialomita va convoca Comisia paritară în termen de maxim 10 zile lucrătoare.
(3) În situația în care se constată neîndeplinirea condițiilor legale, comisia paritară poate respinge aderarea, comunicând decizia împreună cu motivația atât solicitanților cât şi depozitarului prezentului contract colectiv de muncă.
(4) În situația în care nu există obiecții la solicitarea de aderare, SAJ Ialomita transmite solicitantului confirmarea aderării în termen de maxim 10 zile lucrătoare.

Articolul 15.
(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă are drept consecință juridică aplicabilitatea acestui contract celor care au aderat la el.
(2) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuieşte negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, aşa cum este prevăzută de Legea nr. 367/2022.
(3) Pentru toate organizatiile sindicale care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere şi încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută în Anexă.
(4) Dovada aderării la prezentul contract colectiv de muncă poate fi făcută de organizațiile sindicale în baza adresei de confirmare transmisă de SAJ Ialomita şi a dovezii notificării depozitarului.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 16.
Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Unitate

Protocol
de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita.

Preambul
Având în vedere următoarele prevederi legale şi contractuale:
– Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de–grup de unităţi - serviciile publice de ambulanţă;
– Prevederile legii nr. 367/2022, în special prevederile art. 102, alin. 1, A, lit. b, şi art. 110 alin. 9, din legea nr. 367/2022.

Părţile:
Serviciul de Ambulanţă .....
şi
Sindicatul ..... în calitate de sindicat membru al .....

Prin prezentul PROTOCOL
Părţile convin, de comun acord, următoarele:

(1) Constată intenţia sindicatului..... de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate , intenţie stabilită prin Decizia nr. ..... şi confirmată prin semnarea prezentului protocol.
(2) Convin aderarea la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita sub nr. .....
(3) Îşi exprimă acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel Unitate, îşi asumă prevederile acestuia şi sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile membrilor organizatiei sindicale .....
(4) Convin adresarea solicitării de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel Unitate, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita sub nr. ..... , către părţile semnatare ale acestuia şi notificarea depozitarului.
(5) Dispoziţii finale.
Prezentul protocol are ca anexă Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate înregistrat la nivelul Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita Ministerul Muncii sub nr. .....

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate , inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puţin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere şi prevederile art. 108 alin. 1 din legea nr. 367/2022). Prezentului protocol îi sunt aplicabile şi prevederile art. 119 din legea nr. 367/2022.
În cadrul prezentului Protocol salariaţii unităţii sunt reprezentaţi de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.
Prezentul Protocol împreună cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părţile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de grup de unităţi - serviciile publice de ambulanţă având caracter minimal.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Prezentul Protocol conținând 2 (două) pagini, se încheie astăzi,....., în 3 (trei) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar şi cel de-al treilea va fi transmis Inspectoratul Teritorial de Munca Ialomita
Serviciul de Ambulanță ..... prin:
Manager .....
Sindicatul .....
Preşedinte .....

Articolul 18.
(1) Conform principiului recunoaşterii reciproce, orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu angajatorul, orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare.
(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenţii sau a unei înţelegeri, potrivit alin. (1) clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.
(3) Clauzele incluse într-un acord, convenţie sau înţelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate şi/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 2

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Regulamentul privind organizarea şi funcţionarea
Comisiei paritare la nivel de grup unităţii

Articolul 1.
Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivelul unitatii va fi compusă din 5 reprezentanţi ai organizatiilor sindicale reprezentative semnatare al prezentului contract colectiv de munca şi 5 reprezentanţi ai SAJ Ialomita. Membrii comisiei sunt desemnaţi de părţile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la ITM
Ialomita.

Articolul 2.
Comisia se va întruni la cererea oricărei dintre părţi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezenţa a 3/4 din numărul total al membrilor.

Articolul 3.
Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

Articolul 4.
Hotărârea adoptată potrivit art. 2 are putere obligatorie pentru părţile contractante.

Articolul 5.
Secretariatul comisiei va fi asigurat de SAJ Ialomita.

Articolul 6.
Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcţie de condiţiile concrete şi de posibilităţile existente, la solicitarea uneia dintre părţi.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 3

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Procedura privind asigurarea egalităţii de şanse şi interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile si combaterea hărțuirii pe criterii de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă conform legislației in vigoare.

Articolul 1.

(1) În cadrul relaţiilor de muncă funcţionează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii.

(2) Prin egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi în relaţiile de muncă se înţelege accesul nediscriminatoriu la:

a)alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activităţi;

b)angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante şi la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d)informare şi consiliere profesională, programe de iniţiere, calificare, perfecţionare, specializare şi recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

e)promovare la orice nivel ierarhic şi profesional;

f)condiţii de încadrare în muncă şi de muncă ce respectă normele de sănătate şi securitate în muncă, conform prevederilor legislaţiei în vigoare, inclusiv condiţiile de concediere;

g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum şi la sistemele publice şi private de securitate socială;

h)organizaţii patronale, sindicale şi organisme profesionale, precum şi la beneficiile acordate de acestea.

I)prestaţii şi servicii sociale, acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

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

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ SINDICALĂ AMBULANŢA din ROMÂNIA

S.A.M.U. IALOMIȚA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

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

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

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

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

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricţia sau preferinţa în privinţa unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activităţii în cauză sau a condiţiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerinţe profesionale esenţiale şi determinante, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi cerinţele proporţionale.

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

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

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Secţiunea I

Hărţuirea sexuală

Articolul 2.

Hărţuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitaţii compromiţătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotaţii sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică şi psihică a persoanelor la locul de muncă.

Articolul 3

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

b)Angajatorul va informa toţi salariaţii de regulile de conduită ce trebuie respectate şi de sancţiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

Articolul 4

Angajatorul împreună cu reprezentanţii sindicatelor vor oferi consiliere şi asistenţă victimelor actelor de hărţuire sexuală, vor conduce investigaţia în mod strict confidenţial şi, în cazul confirmării actului de hărţuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărţuitorului.

Articolul 5

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

Articolul 6

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 7

Investigatorii vor cerceta faptele cu atenţie, iar la terminarea investigaţiei vor comunica părţilor implicate rezultatul anchetei şi ceea ce se intenţionează să se facă, într-un termen ce nu va depăşi 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viaţă al reclamantului.

Articolul 8

Dacă se stabileşte că a avut loc un act de hărţuire sexuală, hărţuitorului i se vor aplica sancţiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinţei sale.

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

Articolul 9

Dacă se stabileşte că nu a avut loc hărţuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă doreşte, se poate adresa justiţiei.

Articolul 10

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

Articolul 11

Dosarele cu plângerile de hărţuire sexuală vor fi păstrate confidenţial cel puţin 3 ani de la data rezolvării lor.

Articolul 12

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

Articolul 13

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

În cazul în care ancheta stabileşte că reclamantul a adus acuzaţii false, cu rea-credinţă, acesta va răspunde potrivit legii.

Articolul 14

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

Secţiunea II

Hărţuirea morală

Articolul 15

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

a)conduită ostilă sau nedorită;

b)comentarii verbale;

c)acţiuni sau gesturi.

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

(3) Stresul şi epuizarea fizică intră sub incidenţa hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

(1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărţuire morală.

(2) Niciun angajat nu va fi sancţionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărţuirii morale la locul de muncă.

Articolul 17

(1) Angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condiţiile legii şi ale regulamentului intern al angajatorului.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(2) Hărţuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unităţii de sancţiuni disciplinare pentru angajaţii care săvârşesc acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajaţii la săvârşirea de acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă.
(2) Angajatul, victimă a hărţuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărţuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condiţiile legii. Intenţia de a prejudicia prin acte sau fapte de hărţuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.
(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.
(3) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

Secţiunea III

Prevenirea discriminării

Articolul 20. Din cadrul organizaţiilor sindicale membre FNSAR din serviciile publice de ambulanță, se desemnează reprezentanţi cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă.

Articolul 21.

Reprezentanţii sindicali desemnaţi primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamaţii, aplică procedurile de soluţionare a acestora şi solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaţilor.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Articolul 22

Opinia reprezentanţilor sindicali din serviciile publice de ambulanță, cu atribuţii pentru asigurarea respectării egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi la locul de muncă, se menţionează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002.

Articolul 23

Angajaţii au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminaţi, să formuleze sesizări/reclamaţii către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, şi să solicite sprijinul organizaţiei sindicale din care fac parte sau al reprezentanţilor salariaţilor din unitate pentru rezolvarea situaţiei la locul de muncă.

Articolul 24

Organizaţiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalităţii de şanse şi pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 4

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1.

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator şi salariat, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

Articolul 2.

Prin negociere între părţi, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde şi clauze, drepturi şi obligaţii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3.

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenţă a salariaţilor cu nr. .....
din data de .....

A.Părţile contractului

Angajator-Serviciul Judetean de Ambulanta Ialomita, cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... cu nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de .....,

şi

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., sectorul/judeţul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,

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

B.Obiectul contractului: .....

C.Durata contractului:

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

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

D.Perioada de probă:

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

b)condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .

E.Locul de muncă

1. Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/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 desfăşura activitatea astfel:..... (pe teren/la sediul clienţilor/arie geografică ....., grup de unităţi etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a)prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură);

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

F.Felul muncii

Funcţia/Ocupaţia ....., conform Clasificării ocupaţiilor din România.

G.Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia

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

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

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

FEDERAŢIA NAŢIONALĂ SINDICALĂ AMBULANŢA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

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

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

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

H.Concediul

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

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

I.Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri .....;

b)indemnizaţii .....;

c)prestaţii suplimentare în bani .....;

d)modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

e)alte adaosuri ..... .

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

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

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

6. Metoda de plată ..... .

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

J.Alte clauze:

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

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

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

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

e)alte clauze.

K.Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L.Riscurile specifice postului

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

M.Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului: ..... .

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

O.Formarea profesională

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

P.Condiţiile de muncă

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

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Q.Drepturile şi obligaţiile părţilor privind securitatea şi sănătatea în muncă:

a)echipament individual de protecţie .....;

b)echipament individual de lucru .....;

c)materiale igienico-sanitare .....;

d)alimentaţie de protecţie .....;

e)alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă ..... .

R.Drepturile şi obligaţiile generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b)dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c)dreptul la concediu de odihnă anual;

d)dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e)dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f)dreptul la formare profesională;

g)alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

a)obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b)obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c)obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d)obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e)obligaţia de a respecta confidenţialitatea informaţiilor şi documentelor utilizate în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu;

f)obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a)să stabilească atribuţiile de serviciu şi norma de muncă pentru fiecare salariat;

b)să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

d)să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern;

e)să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora;

f)să suporte asigurarea medicală privată, contribuţiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupaţională a salariatului, în condiţiile legii, după caz;

g)să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activităţii profesionale a salariatului.

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

a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

b)să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

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

d)să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

e)să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

f)să informeze salariatul cu privire la obligaţia de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condiţiile legii;

g)să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate sau un extras din registrul general de evidenţă a salariaţilor, datat şi certificat pentru conformitate;

h)să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S.Dispoziţii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unităţi/grup de unităţi/sector de activitate) ..... .

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

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

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura .....

Am primit un exemplar.

Semnătura .....

Data .....

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Procedura cercetării disciplinare prealabile

Articolul 1

(1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris

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

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoştinţă de către angajator de săvârşirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acţiunea şi inacţiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data şi ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire şi sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora şi locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării , aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reşedinţa acestuia.
4. La prima audiere sunt convocaţi toţi salariaţii care erau prezenţi sau ar fi trebuit să fie prezenţi în locul şi la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiaţi.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzaţia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzaţiei şi i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-şi formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris şi pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

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

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

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

11. Sancţiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

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

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

Articolul 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităţilor cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 6

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita de Unitate

Categoriile de personal, locurile de muncă şi activităţile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru

1. Medicii şi farmaciştii din serviciile de ambulanță județene și Serviciul de Ambulanță București-Ilfov: 7 ore/zi.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 7

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel ul SAJ Ialomita

A)Echipamentul de protecţie – se stabileşte pentru categoriile de personal în drept prin contractul colectiv la nivel de unitate şi regulamentul de organizare şi funcţionare.

– halate doc - 2/an;

– salopete doc - 2/an;

– pelerine de ploaie - 1/an;

– cizme electroizolante - 1/an;

– calote - 3/an;

– mănuşi şi măşti - după necesităţi;

– şorţuri - după necesităţi;

– cizme de cauciuc - după necesităţi;

– cască de protecţie - după necesităţi;

– ochelari de protecţie - după necesităţi;

Personalul de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă va beneficia de echipamentul de protecţie specific stabilit prin Ordinul ministrului sănătăţii nr. 1.418/2017 privind echipamentul individual de protecţie de mare vizibilitate şi uniforma de ceremonii pentru personalul operativ de intervenţie din cadrul serviciilor publice de ambulanţă judeţene cu modificările şi completările ulterioare, cu obligativitatea asigurării acestuia în integralitatea lui.

B)Materiale igienico-sanitare:

a)se acordă întregului personal:

– săpun - 1/lună/persoană;

– hârtie igienică - 1/lună/persoană;

– perii de unghii - 1/an/persoană;

b)substanţe dezinfectante de uz personal următorului personal:

– instalator sanitar;

– spălătoreasă;

– personalului de la staţia de neutralizare deşeuri medicale;

– personalului de la rampa de gunoi;

– personalului de curăţenie.c) ochelari de vedere pentru personalul din serviciile de—in conditiile stabilite prin norme.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 8

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă şi în funcţie de condiţiile de desfăşurare a activităţii, număr de zile de concediu suplimentar care se acordă suplimentar concediilor de odihnă de la art. 124, alin. 3 şi 4

Capitolul 1

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

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

Capitolul 2

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul medico-sanitar şi auxiliar sanitar care lucrează în asistenţă medicală de urgenţă şi transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanţă, precum şi operatorii-registratorii de urgenţă.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 9

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ

Privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate

(1)Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

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

Art. 2 Orele suplimentare efectuate şi neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

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

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

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

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

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

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Art. 4 Concediul de îngrijitor

(1)Angajatorul are obligaţia acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu salariatul şi

care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

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

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

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, salariaţii care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asiguraţi, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislaţia în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum şi condiţiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii.

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

(7) În sensul alin (1) şi al alin. (3) prin rudă se înţelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soţul/soţia unui salariat.

Art. 5 Concediul paternal

(1)Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut şi de a facilita concilierea vieţii profesionale cu viaţa de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinţi.

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

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Art. 6

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

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

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

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

(5) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la naşterea copilului, justificat cu certificatul de naştere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionarului.

(6) Indemnizaţia pentru concediul paternal se plăteşte din fondul de salarii al angajatorului şi este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

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

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

(9) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (8) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obţinut.

(10) Angajatorul are obligaţia de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 şi de a informa angajaţii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

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

(13) Prevederile alin. (11) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii.

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(15) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, beneficiind de condiţii care nu îi sunt mai puţin favorabile, precum şi de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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

Art. 7 Acordarea tichetelor de creşă

(1)Tichetele de creşă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaţilor care nu beneficiază de concediul şi de indemnizaţia acordate pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

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

(3)Tichetele de creşă se acordă, la cerere, unuia dintre părinţi sau tutorelui căruia i-a fost încredinţat copilul spre creştere şi educare, pe baza livretului de familie.

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

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

(6)Valoarea tichetelor de creşă se cumulează cu alocaţia de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocaţia de stat pentru copii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi cu stimulentul de inserţie care se acordă la reluarea activităţii, în conformitate cu prevederile Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

(7)Fiecare tichet de creşă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele menţiuni:

a) numele şi adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creşă;

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

c) interdicţia de a fi utilizat pentru achiziţionarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele şi codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creşă.

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 8

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toţi salariaţii, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înţelege posibilitatea salariaţilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanţă, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Art. 9

(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobilă, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 10

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Art. 11

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Art. 12

(1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

(2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.

Art. 13

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 14

Orice tratament mai puţin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creşterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că şi-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 10

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Sporul de vechime în muncă.

1. Coeficienţii de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile şi alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în Legea nr. 153/2017.

2. Coeficienţii prevăzuţi în anexă pentru funcţiile de execuţie corespund nivelului minim al fiecărei funcţii, la care se adaugă 5 gradaţii corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă.

3. Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (2), sunt următoarele:

– gradaţia 1 - de la 3 ani la 5 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 2 - de la 5 ani la 10 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 3 - de la 10 ani la 15 ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

– gradaţia 5 - peste 20 de ani - şi se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradaţia corespunzătoare tranşei de vechime în muncă se plăteşte cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranşa respectivă.

5. Pentru acordarea gradaţiei corespunzătoare tranşei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral şi perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr.11

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Procedura privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor la locul de muncă

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice şi verbale împotriva angajaţilor din serviciile publice de ambulanță realizate de pacienţi, aparţinători sau alte persoane, fiind cei mai expuși unor astfel de agresiuni, întrucât personalul operativ de intervenție din serviciile de ambulanță desfășoară activitate profesională în locuri diferite pe timp de zi şi timp de noapte (în loc public, în prezența trecătorilor, la domiciliul pacientului, în prezenta aparținătorilor şi cu pacienți imprevizibili);

Ţinând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaţilor sunt posibile şi datorită măsurilor ineficiente de securitate şi protecţie asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaţilor şi în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate serviciile publice de ambulanta;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel grup de unitati, ce are caracter obligatoriu pentru toate serviciile publice de ambulanță din România.

Procedura are la bază cel puţin următoarele prevederi:

Articolul 1

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaţilor din cadrul SAJ Ialomita sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

Articolul 2

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

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

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA
IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

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

Articolul 3

Pentru a asigura protecţia salariaţilor, comitetele de securitate şi sănătate în muncă de la nivelul unităţilor au obligaţia de a elabora Planul de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

Articolul 4

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziţia serviciilor de pază şi protecţie se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecţia salariaţilor împotriva agresiunilor.

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

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

Articolul 5

(1) Toate agresiunile fizice şi verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate şi vor fi puse la dispoziţie la cerere.

(2) Respectarea regulilor privind accesul altor persoane în unitateeste parte integrantă a măsurilor de protecţie a salariaţilor.

(3) Este interzis accesul in unitate persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influenţa băuturilor alcoolice

Articolul 6

(1) Ameninţarea săvârşită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, şofer de autosanitară, ambulanţier şi operator registrator de urgenţă (dispecer) sau oricărui alt fel de personal din cadrul SAJ Ialomita , aflat în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(2) Lovirea sau orice acte de violenţă săvârşite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârşită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exerciţiul funcţiunii ori pentru fapte îndeplinite în exerciţiul funcţiunii, se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 12 ani.

FEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ AMBULANȚA din ROMÂNIA

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

Anexa nr. 12

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul SAJ Ialomita

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin că noul priect al legii salarizării să fie elaborat cu consultarea sindicatelor și exprimat sub forma unui proiect de lege, care să respecte cel puțin umătoarele principii:

(1) **Principiul drepturilor câștigate**, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

a)Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri.

b)Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix.

c)Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.
- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.

d) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din serviciile de ambulanță. Aplicarea acestui principiu va respecta *regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale*, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

reașezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din serviciile publice de ambulanță. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

(4) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din serviciile publice de ambulanță. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din **serviciile publice de ambulanță** comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.
b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul serviciilor publice de ambulanță care au specific deosebit. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu F.N.S.A.R federația reprezentativă la nivel de grup de unități, strict pentru personalul din serviciile publice de ambulanță.

Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reașezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5) Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

(6) Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reașezarea în noua grila de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

(7) Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității a angajaților din **serviciile publice de ambulanță** prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII

SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMITA

Soseaua Brailei, nr. 23, Slobozia
Tel. 0243 234786 – Fax 0243 234786
e-mail: ambulantaialomita@yahoo.com
Operator date cu caracter personal nr.38640

(8) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu FNSAR, pentru personalul din serviciile publice de ambulanță.

(9) Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

(10) Principiul *primum non nocere*, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale a angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reașezări de natură etică

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA IALOMITA

Nr. 234/SRM-G/01.04.2026

Către: **SERVICIUL JUDETEAN DE AMBULANTA IALOMIȚA**

Sediul:Slobozia,Jud.Ialomita

Ref: CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ valabil 01.04.2026 - 01.04.2028

Urmare a cererii dumneavoastră nr.1817 din 01.04.2026 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajator și Sindicatul Ambulanta Ialomita, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul Unic de Evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Ialomita la nr. 165.7/01.04.2026.

Toma Alexandru

Inspector de muncă

Șef Serviciu R.M.

State Aurelia

Petcu Marius- Daniel

Inspector Șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă Ialomița

Str.Constantin Dobrogeanu Gherea, nr. 1A, Slobozia, Ialomița
Tel.: +4 0243 215146; fax: +4 0243 220452
itmialomita@itmialomita.ro
Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului