

Proiectul Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate - modelul Federației „Solidaritatea Sanitară” din România

Partea I-a: Contractul colectiv de muncă

TEXT ÎNȚIAL	TEXTUL PROPUȘ DE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”	OBSERVAȚII / MOTIVARE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”
CONTRACT DE MUNCĂ Nr. 1726/29.11.2013 Contract colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate „Sănătate. Activități veterinare” pe anii 2014-2015 În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 27 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Activitate „Sănătate. Activități veterinare” între: 1. Ministerul Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății; 2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin: - Federația SANITAS din România; - Centrala Națională Sindicală din Sănătate și Asistență Socială C.N.S. SAN. ASIST.; - Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România – Frăția - Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” ; - Blocul Național Sindical; - Confederația Sindicală Națională Meridian;	Contract colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate Sănătate pe anii În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 27 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Activitate „Sănătate. Activități veterinare” între: 1. Ministerul Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății; 2. Salariații, reprezentați, potrivit prevederilor Legii nr. 62/2011, prin: - Federația SANITAS din România; - Federația „Solidaritatea Sanitară” din România.; - Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa” - Blocul Național Sindical; - Confederația Sindicală Națională Meridian;	
CAPITOLUL 1 Dispoziții generale		
Art. 1 (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se obligă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

să respecte prevederile acestuia.		
(2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: - Ministerul Sănătății, organ de specialitate al administrației publice centrale și autoritate centrală în domeniul asistenței de sănătate publică, conform atribuțiilor sale stabilite prin legislația în vigoare; - direcțiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul coordonator; - unitățile sanitare reprezentate prin manager; - instituții care angajează personal medico-sanitar și auxiliar sanitar.	(4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator: - Ministerul Sănătății, organ de specialitate al administrației publice centrale și autoritate centrală în domeniul asistenței de sănătate publică, conform atribuțiilor sale stabilite prin legislația în vigoare; - direcțiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul coordonator; - unitățile sanitare reprezentate prin manager; - instituții care angajează personal medico-sanitar și auxiliar sanitar; - oricare altă unitate sanitară finanțată din fonduri publice.	Completarea este necesară pentru definirea exhaustivă a unităților bugetare, cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă. Având în vedere multiplele forme de proprietate existente în sectorul sanitar, completarea oferă clarificările necesare pentru definirea întinderii aplicării prezentului CCM.
(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează: - direcțiile de sănătate publică; - institute și centre medicale; - spitale; - centre de diagnostic și tratament; - servicii de ambulanță; - instituții care angajează personal medico-sanitar și auxiliar sanitar.	(5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează: - direcțiile de sănătate publică; - institute și centre medicale; - spitale; - centre de diagnostic și tratament; - servicii de ambulanță; - instituții care angajează personal medico-sanitar și auxiliar sanitar finanțate din fonduri publice.	A se vedea precizările de la aliniatul anterior.
(6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 2 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte în toate unitățile sanitare, prevăzute la art. 1 alin. (5), conform anexei nr. 10, indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.	Art. 2 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte: - în toate unitățile sanitare publice, așa cum sunt definite la art. 1 alin. (5); - în toate unitățile sanitare care fac parte din sectorul Sănătate indiferent de forma de organizare, de proveniența capitalului, de modul de finanțare și de caracterul activității.	Este cert că acest CCM se aplică la toate unitățile sanitare bugetare, formula fiind cel puțin de <i>sector bugetar Sănătate</i>. Având în vedere participarea confederațiilor la negociere este evident că acest CCM este, simultan, un contract colectiv de muncă la nivel de sector (sectorul bugetar fiind asimilat grupului de unități).
Art. 3 (1) În cazul în care se negociază contracte colective de muncă la nivel de unități cu personalitate juridică, la cerere, în concordanță cu conținutul anexei nr. 1 la prezentul contract și prevederile art. 135 din Legea nr. 62/2011, organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate au obligația de a anunța reprezentanții patronatului care sunt organizațiile sindicale împuternicite în acest sens.	Art. 3 (1) Toate contractele colective de muncă la nivel de unități cu personalitate juridică se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 1 la prezentul contract.	
(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la: - încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare; - măsurile de sănătate și securitate în muncă; - timpul de muncă și timpul de odihnă; - alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora; - formarea și perfecționarea profesională; - drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă; - obligațiile salariaților.	(2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la: - încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare; - măsurile de sănătate și securitate în muncă; - timpul de muncă și timpul de odihnă; - alte măsuri de protecție socială a salariaților, membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, și acordarea de facilități acestora; - formarea și perfecționarea profesională; - drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;	Stabilirea procedurilor de acordare a sporurilor (concretizată sub forma elaborării Regulamentului de sporuri, ca anexă la prezentul CCM) și de evaluare fac parte atât din legislația în vigoare (spre ex. legea nr. 284/2010) cât și din proiectul de lege a salarizării.

	- stabilirea modalității de acordare a sporurilor; - stabilirea procedurii de evaluare a personalului; - obligațiile salariaților.	
	(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă prevalează față de cele existente în contractele colective încheiate la nivel inferior, putând fi invocate în mod direct de toate părțile care au acest drept.	Această prevedere constituie o modalitate necesară de transpunere a principiului ierarhiei contractelor colective de muncă.
Art. 4	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate va face obiectul unei noi negocieri.		
(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sănătății, care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(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.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) În cazul în care niciuna din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 5	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.		
Art. 6	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.		

Art. 7 (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.	Art. 7 (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare și prezentului CCM, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.	
(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 8 Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 9 (1) Contractele colective de muncă la nivel de unități, instituții sanitare, precum și contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate de către sindicate în numele salariaților, părțile contractante vor conveni, printr-o clauză expresă, ca salariații asupra cărora se întind efectele contractului colectiv de muncă negociat, alții decât membrii de sindicat, să plătească o contribuție pentru desfășurarea negocierilor colective, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale. Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat este cel prevăzut în Procedura privitoare la alocarea resurselor colectate din contribuția pentru negocierea și aplicarea contractului colectiv de muncă de la salariații	

	care nu sunt membri ai unuia dintre sindicatele afiliate la federațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă, anexa nr. 15 la prezentul contract colectiv de muncă.	
(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime și obligatorii pentru angajatori.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 10 Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror altor comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 11 (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de sector de activitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Angajatorul și sindicatele din unitățile afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 12 (1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică ce se consideră prejudiciată.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 13 (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.		
(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății, după caz, în vederea soluționării.	(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite , după caz, în vederea soluționării.	Multiplicarea factorilor de decizie determină diversificarea instituțiilor sesizate.
Art. 14 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.	Art. 14 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în alte prevederi contractuale sau normative nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.	Completarea textului reprezintă transpunere a unui principiu de dreptul muncii deja consacrat: principiul drepturilor câștigate.
(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 15 (1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 republicată și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 16 (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil începând cu data de 1 ianuarie 2014 și până la data de 31 decembrie 2015.	Art. 16 (1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pentru o perioadă de doi ani începând cu data înregistrării acestuia.	Adaptarea textului de lege la noua realitate.
(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în	(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de	Textul este menținut din perspectiva posibilității reintroducerii CCM la nivel național. Completarea vizează includerea înțelegerii-

contractul colectiv de muncă la nivel național.	muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel național sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la acest nivel.	lor semnate la nivel național în textul CCM, ca parte firească a regulilor de dialog social.
(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.	(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare și ale înțelegerilor semnate.	
(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi adaptat corespunzător în cazul modificării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.	Se păstrează forma inițială.	
(6) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnate ale prezentului contract, în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării sistemului sanitar.	Se păstrează forma inițială.	
	(7) Clauzele privind drepturi bănești prevăzute la alin. (6) au ca izvor drepturi de natură socială, fiind diferite de drepturile salariale.	Acest aliniat transpune un principiu de drept ce reiese cu claritate atât din legislația existentă cât și din doctrină: drepturile de natură socială ale angajaților din sectorul bugetar pot face obiectul negocierilor colective, ele fiind diferite de drepturile de natură salarială.
CAPITOLUL 2	Se păstrează forma inițială.	
I. Încheierea contractului individual de muncă		
Art. 17 (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.	Art. 17 (1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform prevederilor prezentului contract și anelor acestuia.	Modificarea are în vedere atât faptul că modelul general de CIM este anexă la prezentul CCM cât și faptul că pentru gărzi este aplicabil un CIM special, ce are și el calitatea de anexă la prezentul CCM.
(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 18 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiții-	Se păstrează forma inițială.	

lor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariațului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.		
(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate.	(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la anexa 8.	
(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.	(3) Criteriile de examinare se stabilesc și desfășurarea examenului/concursului se stabilesc în cadrul unei proceduri speciale, elaborate cu acordul sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.	Existența unei proceduri de examinare la nivelul angajatorului este o condiție esențială pentru asigurarea desfășurării în mod obiectiv și transparent a procesului de angajare.
(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.	(4) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor	Absența unei sancțiuni în caz de nerespectare a prevederii lipsește de eficiență conținutul prevederii.

	de forță majoră definite prin lege, sub sancțiunea invalidării procedurii de angajare.	
	(4.1) Comunicarea se consideră făcută în momentul în care scoaterea posturilor la concurs în cadrul unui Consiliul de administrație sau a unui Comitet Director la care participă reprezentanții organizațiilor sindicale, cu condiția respectării termenului prevăzut la alin (4)	Prevederea eficientizează procedura de comunicare, evitând încărcarea angajatorului cu o responsabilitate suplimentară. Totodată, ea constituie una dintre formele implicite de creștere a gradului de participare a salariaților la managementul unităților, contribuind la creșterea indicatorului EPI II.
(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.	(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor și să fie redistribuiți pe aceste posturi.	Reformularea vizează efectivitatea acestui drept și simplificarea procedurii.
	(7) Salariații unităților sanitare publice au dreptul la transferul într-o altă unitate sanitară publică, cu acordul unității în care urmează să se transfere.	Acest drept ține de esența funcției publice, exercitarea lui fiind atât în folosul salariatului cât și a unităților sanitare.
Art. 19 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.	Art. 19 (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu, fiind singura formă de desfășurare a activității în sectorul public de sănătate.	Completarea are în vedere eliminarea formelor de evitare a muncii salariate, constituind o formă de concretizare a protecției sociale a celor care muncesc. Ea constituie totodată transpunerea <i>in terminis</i> a prevederilor Codului Fiscal privind activitatea dependentă. Prevederea profită atât salariaților cât și statului.
(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.	(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul con-	Având în vedere ambiguitățile din legea generală (Codul Muncii) privind nulitatea absolută, prevederea completează o lipsă a cadrului legislativ, contribuind la buna des-

	tract colectiv de muncă. Nulitatea absolută poate fi invocată atât de către salariat cât și de reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.	fășurare a activității.
(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.	(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul membru al unui sindicat afiliat la o federație semnatară a prezentului contract va fi asistat de liderul sindicatului.	Liderii sindicali nu au obligația de a asista la încheierea și modificarea CIM-ului salariații care nu sunt membrii lor de sindicat.
(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.	(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate și în sectorul public de sănătate.	Dreptul la recunoașterea vechimii în specialitate este un drept fundamental. Vechimea în sectorul public de sănătate este esențială atât din perspectiva introducerii ei ca variabilă a mecanismului de salarizare cât și din perspectiva constituirii unor criterii de recunoaștere a activității salariaților.
(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.		
(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente: a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului; d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului; e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; f) riscurile specifice postului; g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia; i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul; l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului; n) durata perioadei de probă, după caz.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	o) Regulamentul Intern aplicabil.	Alături de contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern constituie un document esențial pentru desfășurarea activității salariatului, prevederile acestuia trebuind să-i fie cunoscute înainte de angajare.
(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheie-	(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contrac-	Pentru a se evita situațiile în care sunt efectuate modificări ale CIM-urilor fără

rea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.	tului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. În baza principiului simetriei formelor juridice, actul adițional poate fi încheiat doar cu acordul salariatului și în aceleași condiții cu semnarea CIM-ului, înregistrarea modificărilor acestuia în REVISAL putând fi făcută doar după semnarea lui de către ambele părți.	acordul salariaților.
(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă: a) clauza cu privire la formarea profesională; b) clauza de neconcurență; c) clauza de mobilitate; d) clauza de confidențialitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la func-	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

țiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.		
	(19) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum poate fi cunoscut ori estimat.	Prevederea transpune un drept fundamental al salariaților cu impact asupra unui drept social esențial: nivelul cotizației la BAS (drepturile financiare aferente pensio-nării).
Art. 20 (1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs sau examen, după caz.	Art. 20 (1) Încadrarea salariaților în unități se face prin concurs, examen sau transfer după caz.	Pentru asigurarea coerenței cu dreptul la transfer.
(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 21 (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel: a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale: - 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară; - 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară; - 90 de zile - debut în profesie; b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală; c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;	Se păstrează forma inițială.	

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare; e) 5 zile - pentru personalul necalificat; f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajate în alte funcții în unitate; g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere; h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmează să ocupe 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.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 22	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind		

de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.		
(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 23 (1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariații unității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 24 Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 25 Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 26 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 27 Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.	Art. 27 (1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă. (2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea <i>Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru</i>, anexa nr. 24 la prezentul contract colectiv de muncă. (3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 25 la prezentul contract colectiv de muncă.	Aliniatul nr. 2 (alături de partea din anexă la care face trimitere) transpune prevederile OUG 20/2016 în materia CIM-urilor aferente desfășurării gărzilor suplimentare.
II. Executarea contractului individual de muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 28 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.	Art. 28 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, în contractele colective de muncă de la nivel inferior, care respectă prevederile prezentului contract și în contractele individuale de muncă încheiate cu respectarea prevederilor prezentului contract.	Prevederile suplimentare constituie o completare analitică a întregului cadru de referință privind drepturile și obligațiile părților, ținând cont de natura prezentului contract.
Art. 29 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de	Art. 29 (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, prin prezentul contract colectiv de muncă și prin contractele colective de	Adăugirile completează cadrul contractual al drepturilor și obligațiilor salariatului. Sistematizarea oferă mai multă claritate prevederilor.

prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.	muncă de la nivel inferior, care respectă prevederile prezentului contract. (2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de contractele colective de muncă amintite la alin (1) sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.	
Art. 30 (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: a) la salarizare pentru munca depusă; b) la repaus zilnic și săptămânal;	Se păstrează forma inițială.	
c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;	c) La concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă. Concediul suplimentar se acordă la cerere, în conformitate cu anexa nr. 5 și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.	Prevederea suplimentară face parte din exercitarea controlului respectării condițiilor contractuale convenite.
d) la egalitate de șanse și de tratament; e) la demnitate în muncă; f) la securitate și sănătate în muncă; g) la acces la formarea profesională; h) la informare și consultare; i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; j) la protecție în caz de concediere; k) la negociere colectivă și individuală; l) de a participa la acțiuni colective; m) de a constitui sau de a adera la un sindicat; n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă; o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și	Se păstrează forma inițială.	

colaborare la locul său de muncă; p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct; q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale; r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale; s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct; t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale; u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.		
	v) Să-i fie evaluate performanțele profesionale în baza procedurii obiective de evaluare, anexă la prezentul contract.	Evaluarea obiectivă a performanțelor profesionale este un drept fundamental al fiecărui angajat din sectorul public de activitate. Prevederea constituie totodată o introducere a anexei specifice. Necesitatea atât a acestui aliniat cât și a procedurii specifice reiese cu claritate atât din legislația în vigoare la data negocierii prezentului CCM cât și din proiectul legii de salarizare în sectorul bugetar, în ambele situații fiind prevăzută în mod expres dreptul la salarizarea suplimentară în funcție de performanță (solicitată în mod consecvent de Federația „Solidaritatea Sanitară”)
	x) Dreptul la a apela la procedura avertizorului de	Introducerea procedurii avertizorului de

	integritate atunci când consideră necesar, așa cum este aceasta prevăzută în anexa la prezentul contract.	integrate protejează salariatului și profită interesului public, ea fiind în acord cu prevederile legale în vigoare.
(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b) de a respecta disciplina muncii;	Se păstrează forma inițială.	
c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;	c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;	Fiecărei unități și fiecărui salariat îi pot fi aplicabile mai multe contracte colective de muncă, ca o formă de concretizare a principiului ierarhiei contractelor colective de muncă.
d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate; f) de a respecta secretul de serviciu; g) să nu execute nici o sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale; h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită; i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului; j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 31 (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: a) să stabilească organizarea și funcționarea unității; b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară; c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;	Se păstrează forma inițială.	
e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile	e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și	Fiecărei unități și fiecărui salariat îi pot fi

corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;	să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractele colective de muncă aplicabile și regulamentului intern;	aplicabile mai multe contracte colective de muncă, ca o formă de concretizare a principiului ierarhiei contractelor colective de muncă.
f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;	f) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative din unitate;	Formularea inițială conține o ambiguitate nedorită, potențial generatoare de abuzuri.
g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;	c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;	Fiecărei unități și fiecărui salariat îi pot fi aplicabile mai multe contracte colective de muncă, ca o formă de concretizare a principiului ierarhiei contractelor colective de muncă.
d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;	e) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;	Modificarea reprezintă o adaptare a textului ierarhia reprezentării stabilită de prezentul contract.
f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii; g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege; h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;		
j) să informeze reprezentanții organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;	j) să informeze reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;	Modificarea este o adaptare la situația concretă, caracterizată de existența mai multo sindicate într-o unitate.
k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;	l) să se consulte cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;	Modificarea este o adaptare la situația concretă, caracterizată de existența mai multo sindicate într-o unitate.
m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.	m) să se consulte reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.	Modificarea constituie transpunerea în text a drepturilor organizațiilor care sunt parte la acest contract. Prezentul contract nu poate produce drepturi în sarcina organismelor profesionale, acestea nefiind parte a lui. Interpretarea adversă ar aduce cu sine și dreptul de stabili obligații în sarcina organizațiilor profesionale, altele decât cele ce decurg în mod firesc din natura acestui act juridic.
	n) Să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.	Instituția auditului timpului de muncă, a fost introdusă deja de Federația „Solidaritatea Sanitară” în standardele ANMCS privind acreditarea spitalelor, ea generând cadrul adecvat pentru eliminarea supraîncărcării cu sarcini de muncă a salariaților și creșterea calității serviciilor medicale.
	(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă în sectorul bugetar Sănătate se aplică Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă, anexa nr. 22 la prezentul contract colectiv de muncă.	În contextul accelerării vitezei schimbărilor tehnologice, ce au ca efect cel mai adesea adăugarea unor sarcini de lucru noi la cele existente, auditul timpului de muncă oferă un instrument obiectiv de analiză a impac-

		tului acestor schimbări asupra alocării raționale a sarcinilor de serviciu și a calității vieții profesionale a salariaților din Sănătate.
III. Modificarea contractului individual de muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 32 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: a) durata contractului; b) locul muncii; c) felul muncii; d) condițiile de muncă; e) salariul; f) timpul de muncă și timpul de odihnă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 33 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel: a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat; b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice; c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului; d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative; f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea.		
(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Textul vizează de fapt ce se întâmplă la nivelul unității, completarea clarificând sensul acestuia.
(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(4) În cazul desființării punctelor de lucru din teritoriu ale unor unități sanitare cu personalitate juridică sau a similarului acestora, inclusiv a punctelor fixe de lucru ale Direcțiilor de Sănătate Publică sau similarul acestora, personalul va fi preluat la sediul unității cu personalitate juridică, cu obligativitatea plății a 50% din cheltuielile de transport zilnice spre și de la locul de muncă sau a plății chiriei unei locuințe, în aceeași proporție, dacă nu se asigură o locuință de serviciu; prevederea se aplică și salariaților care locuiesc în altă localitate de domiciliu față de aceea în care își îndeplinesc obligațiile de serviciu	Pentru a stimula mobilitatea forței de muncă în sănătate și ocuparea în sănătate; pentru a preîntâmpina situația în care prin reorganizare, situația financiară a salariaților are de suferit, prin costuri de transport spre locul de muncă sau prin plata unei chirii. Asigură coerența necesară cu drepturile și obligațiile contractuale, asigură atragerea specialiștilor în sistemul sanitar și motivarea acestora. Prevederea se introduce la acest articol, pentru a lămurii pe deplin situațiile cu o natură juridică asemănătoare delegării sau detașării, ceea ce face ca astfel de cazuri să fie reglementate corect și în avantajul am-

		belor părți.
Art. 34 Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.	Se păstrează forma inițială.	
IV. Suspendarea contractului individual de muncă	Se păstrează forma inițială.	
Art. 35 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.	Se păstrează forma inițială.	
(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.	Se abrogă.	Salariatul beneficiază de dreptul la menținerea CIM-ului și la toate drepturile aferente dacă cele imputate se dovedesc ulterior nerezale.
Art. 36 (1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.	Se păstrează forma inițială.	
(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.	(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, suspendarea contractului pentru o perioadă ce depășește 5 zile lucrătoare va fi făcută doar cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract, exprimat în scris, la cererea angajatului. Avizul este exprimat de fiecare sindicat pentru propriii membri și în comun pentru angajații care nu au calitatea de membri.	Impactul suspendării CIM-ului pe perioade mai mari de 5 zile lucrătoare necesită avizul organizațiilor sindicale. Deoarece prevederile prezentului CCM constituie o derogare de la norma generală, făcută în favoarea angajatorului, derogarea este făcută doar sub condiția acordului/avizului părților prezentului contract.
(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea peri-	Se păstrează forma inițială.	

oadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate.		
Art. 37 (1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care preconizează să le adopte.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 38 (1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a) concediu de maternitate; b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c) carantină; d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului; e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat; f) forță majoră; g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală; h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 39 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa	Se păstrează forma inițială.	

salariatului, în următoarele situații: a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; c) concediu paternal; d) concediu pentru formare profesională;		
e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;	e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organizațiilor sindicale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;	Acest CCM constituie izvor de drept pentru salariați în relația cu angajatorul și în raport cu organizațiile sindicale. Pentru alte organizații și organisme sunt suficiente prevederile legii.
f) participarea la grevă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	g) concediu de acomodare	Se introduce litera g) Conform art. 51 alin. (1) lit. g din Codul Muncii
(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin regulamentul intern al unității să fie stabilit cuantumul acestora.	(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității să fie stabilită limita maximă a acestora.	Modificarea este făcută în baza prevederilor art. 138 ¹ , alin. 2) din Legea 62/2011. Prezentul contract poate transfera responsabilități doar către alt CCM, singura excepție (aparentă; deoarece este aceeași situație juridică): situațiile în care Regulamentul intern este anexă la CCM.
(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.	(3) Posturile temporar vacante în baza suspendării contractului individual de muncă la inițiativa salariatului vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.	Reformularea este în acord cu sensul juridic al textului.
Art. 40 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;	a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în	Prevederea este parte a procedurii cerce-

	condițiile legii și cu respectarea procedurii anexă la prezentul contract;	tării disciplinare prealabile, anexă la prezentul CCM.
b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;	c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; c.1) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă	Se introduce litera c.1) Conform art. 52 alin. (1) lit. c.1) din Codul Muncii.
d) pe durata detașării.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor	Se introduce litera e) Conform art.52, alin.(1), lit.e) din Codul Muncii.
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și c) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.	(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit.a), b), c) și c.1) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.	Se introduce litera c.1)
(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.	(3) Posturile temporar vacante în baza suspendării contractului individual de muncă vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract	

	colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 6 zile lucrătoare.	
Art. 41 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 42 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează: a) până la 90 de zile calendaristice pe an pentru situații personale sau studiu; b) până la 12 luni pentru angajare în străinătate;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
c) pentru alte situații, cu avizul organizațiilor sindicale.	c) pentru alte situații cu acordul angajatorului și al reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnarea ale prezentului contract colectiv de muncă.	Pentru reglementarea în comun a excepțiilor de partenerii sociali.
(2) În toate cazurile menționate mai sus se va solicita anterior aprobării cererii de concediu fără plată avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	(2) În toate cazurile menționate mai sus aprobarea cererii de concediu fără plată se face, sub sancțiunea nulității, cu avizului sindicatelor afiliate la federațiile semnarea ale prezentului contract colectiv de muncă. Avizul va fi dat de fiecare dintre sindicatele amintite pentru membrii lor și în comun pentru salariații care nu sunt membri de sindicat.	Modificarea este în acord cu principiile prezentului contract și cu derogarea pe care părțile o acceptă, menținând controlul asupra fenomenului.
V. Încetarea contractului individual de muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 43 Contractul individual de muncă poate înceta astfel: a) de drept; b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.		
Art. 44 Contractul individual de muncă încetează de drept: a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică; b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
c) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;	c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II	Conform art. 56 alin. (1) lit. c) din Codul Muncii
d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă; e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare; f) ca urmare a condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești; g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei; h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția; i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată; j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani;		
	k) la data solicitării pensionării pentru limită de vârstă.	Situația este aplicabilă asistentelor medicale/asistenților medicali, ei/ele beneficiind, la alegere, de posibilitatea de a se pensiona pentru limită de vârstă (la cerere) sau de a continua activitatea până la 65 de ani.
Art. 45 (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.	Se păstrează forma inițială.	
(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.	Se păstrează forma inițială.	
(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.	Se păstrează forma inițială.	
(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.	Se păstrează forma inițială.	
(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.	Se păstrează forma inițială.	
(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 46 (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.	Se păstrează forma inițială.	

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 47 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală; b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 48 (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.	Art. 48 (1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.	Reformulare necesară pentru coerența textului.
(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.	(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.	Completarea este în acord cu scopul acestui aliniat și cu drepturile legale ale organizațiilor sindicale parte a acestui CCM.
Art. 49 (1) Dispunerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 lit. a) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel	Art. 49 (1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt	Reformulare necesară pentru clarificarea sensului acestui text. Fiind vorba de un drept sindical el este aplicabil doar organi-

de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale respective.	nivel în condițiile art. 59 lit. a) din Codul muncii poate fi făcut doar cu acordul expres al organizației sindicale respective, semnată a prezentului contract sau afiliată la o federație semnată.	zațiilor care sunt parte a acestui contract, pentru restul fiind aplicabile doar prevederile legii.
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 50 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; b) pe durata concediului pentru carantină; c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; d) pe durata concediului de maternitate; e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni inter-curente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; h) pe durata efectuării concediului de odihnă; i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
	j) pe durata concediului de acomodare	Se introduce litera j)
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.	Se păstrează forma inițială.	

Art. 51 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;	a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractele colective de muncă aplicabile sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;	Reformulare pentru asigurarea concordanței cu principiul ierarhiei contractelor colective de muncă.
b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.	d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.	Se modifică conform art. 61 din Codul Muncii.
Art. 52 (1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract.	(2) Cercetarea disciplinară este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional.	Reformulare necesară pentru claritate.
	(3) Pentru salariații membri ai sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract se aplică procedura cercetării disciplinare prealabile	Aliniatul este introdus pentru a asigura coerența prevederilor în materia cercetării disciplinare prealabile din cadrul prezentu-

	anexă la prezentul contract colectiv de muncă.	lui contract.
Art. 53 (1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 54 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 55 Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 56 (1) În cazul concedierii colective, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(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.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.	(3) La întocmirea planului de măsuri sociale angajatorul este obligat să consulte reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.	Modificare necesară pentru coerența textului cu întregul CCM (a se vedea și alin. 7) și prevederile legale.
(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.	(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.	Modificare necesară pentru coerența textului cu întregul CCM și prevederile legale.
(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de: - pentru vechime 0 - 5 ani: 5 salarii brute lunare; - pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare; - pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă, cât și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă din unitate sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 57 Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de: a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați; b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați; c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 58 (1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În oricare alte situații perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În perioada de preaviz salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulativ.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 59	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu: a) motivele care determină concedierea; b) durata preavizului; c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate; d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul muncii.		
Art. 60 Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.	Art. 60 (1) Principalele criterii ale ordinii de prioritate în caz de concediere colectivă sunt prevăzute la art. 133. (2) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.	
Art. 61 Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 62 În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 63 (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.	Se păstrează forma inițială.	
(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 64 (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.	Se păstrează forma inițială.	

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.	(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.	Se modifică alin.(2) conform Codului muncii.
(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.	Se păstrează forma inițială.	
(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.	Se păstrează forma inițială.	
(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.	Se păstrează forma inițială.	
(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.	Se păstrează forma inițială.	
(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.	Se păstrează forma inițială.	
(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 65 (1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat; b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Se păstrează forma inițială.	

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, Ministerul Sănătății va consulta organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
CAPITOLUL 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 66 (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 67 (1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Comitetele de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază: a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

de muncă; b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv; c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.		
	(5) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracterul de boli profesionale.	Introducerea acestui aliniat este esențială pentru crearea unui sistem adecvat de monitorizare a îmbolnăvirilor profesionale, ca principală direcție de acțiune în vederea creșterii eficienței măsurilor de protecția a muncii.
	(6) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract în Strategia Națională pentru Sănătate, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, putând beneficia atât de finanțare din bugetul de stat cât și de finanțare prin intermediul fondurilor structurale.	După cum o arată și conținutul aliniatului, pentru concretizarea strategiei de intervenție prevăzută la alin. (5) sunt necesare aceste intervenții.
	(7) În momentul adoptării Strategiei Naționale de Protecție a Muncii a Salariaților din Sănătate și Identificarea Bolilor Profesionale în condițiile prevăzute la alin. (6) aceasta devine de drept anexă la prezentul contract.	Deoarece elaborarea unei direcții de intervenție specifice necesită o activitate elaborată pe o perioadă mai mare, adoptarea anexei specifice menționate în acest aliniat se va face în termen de maxim 6 luni de la înregistrarea prezentului contract.
Art. 68 (1) Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să vină în contact cu sângele și/sau alte	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006.		
(2) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 69 Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 70 (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire: a) evitarea riscurilor; b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate; c) combaterea riscurilor la sursă; d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic; f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos; g) planificarea prevenirii; h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală; i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare, furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 71 (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.	(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.	Pentru adecvarea textului la caracterul special al reprezentării salariaților membri ai organizațiilor semnatare.
Art. 72 Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 73 (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.	Textul transpune o prevedere legală specifică în domeniu.
Art. 74 Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 75 (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 76 (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 77 Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 78 Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.	Art. 78 Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.	În acord cu art. 85, alin. (3)
Art. 79 (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.		
(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celor care angajează.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 80 (1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 81 (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 82 În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.	(1) Evaluarea încărcării personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă (anexa nr. 22). (2) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă, de către un organism specializat. (3) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori, din sumele	Aliniatul (2) și procedura corespunzătoare asigură o evaluare bazată pe dovezi, fiind parte integrantă managementului modern a resurselor umane. Următoarele aliniate precizează variantele de soluționare a eventualelor divergențe.

	colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.	
Art. 83 Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice elaborate cu acordul sindicatelor reprezentative semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.	Art. 83 (1) Stabilirea sporurilor în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea se face cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector. (2) Stabilirea cuantumului sporurilor precum și condițiile de acordare a acestora se face prin Regulamentul de sporuri, anexa nr. 26 la prezentul contract colectiv de muncă.	Forma aliniatului (1) este cea prevăzută atât de legislația în vigoare cât și de proiectul legii salarizării. Aliniatul (2) clarifică situația juridică a Regulamentului de sporuri, în conformitate cu statutul legal al acestuia.
	(3) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de unități sanitare se aplică Procedura de stabilire la nivel de unitate a nivelului sporului pentru condiții deosebit de periculoase, anexa nr. 27 la prezentul contract colectiv de muncă.	Având în vedere prevederile art.7 alineatul (1) lit. b) teza finală de la Capitolul II din Anexa nr. III la Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice „Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu sindicatele reprezentative semnate ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară..”. Prevederea se regăsește ca atare și în proiectul noii legi a salarizării.
Art. 84 (1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile anexei nr. 4.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare,	Se păstrează forma inițială.	

potrivit anexei nr. 7.		
(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.	(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.	Modificare în acord cu noile condiții privind părțile contractului.
	(5) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin (4), respectiv anexa nr. 5, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.	Aliniatul transpune principiul dreptului de a exercita controlul asupra aplicării din partea celor care au convenit normele.
	(6) Angajatorul va prevedea în bugetul unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție, prevăzută de anexa nr.4, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție, prevăzute în anexa nr.7	Alimentația compensatorie de protecție, uneori chiar materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție nu sunt acordate, în ciuda obligativității asigurării acestora, motivându-se lipsa unui capitol bugetar și a sumelor alocate pentru acest lucru, ori este imperios necesară clarificarea financiară a situației prin buget.
	(7) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute de în alin. (1) – (4) constituie un indicator de evaluare pentru activitatea managerului sau a directorului executiv al Direcției de Sănătate Publică, bugetul fiind obligatoriu de stabilit și detaliat conform CCM, avizat de MS și verificat trimestrial către MS.	Art. 84 instituie obligativitatea unității sanitare sau a DSP de a asigura măsurile necesare sănătății în muncă; fiind vorba de o obligație, este necesar un indicator de evaluare/monitorizare, care va funcționa juridic ca o sancțiune.
Art. 85 (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților).	Se păstrează forma inițială.	

(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) La nivelul unităților se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.	(4) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților părțile pot conveni asigurarea gratuită și a altor prestații medico-sanitare pentru salariații unității sau doar pentru membrii sindicatelor semnate.	Modificarea este făcută în baza prevederilor art. 138 ¹ , alin. 2) din Legea 62/2011.
Art. 86 (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacearea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 87 (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 88 La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecția muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 89 Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților, cu privire la normele și in-	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

strucțiunile de protecția muncii.		
Art. 90 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri: a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă; b) asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerază de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Angajatorul asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.	(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de gardă.	Reformulare în acord cu intențiile textului. Completările exemplifică câteva dintre anexele sociale.
(4) La cererea sindicatelor, patronul asigură, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.	(4) La cererea sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura , în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.	Reformulare în acord cu intențiile textului.
(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate, până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 91 Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.	Art. 91 (1) Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor. (2) Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților. (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie prevederile anexe nr. 16 la acest contract privind armonizarea	Armonizarea vieții profesionale cu viața de familie este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, identificarea unora dintre măsuri într-o anexă special destinată constituind unul din pașii necesari pentru creșterea calității vieții profesionale.

	vieții profesionale cu viața de familie.	
Art. 92 (1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.	Se păstrează forma inițială.	
(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
CAPITOLUL 4 Salarizarea și alte drepturi salariale	Se păstrează forma inițială.	
Art. 93 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.	Art. 93 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi sociale prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea legii de salarizare a personalului bugetar , a legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.	Drepturile de natură materială prevăzute în prezentul CCM sunt în principal drepturi sociale, ele constituind o categorie de drepturi diferită față de drepturile salariale. Noul context evidențiază faptul că legea de salarizare a personalului bugetar este de maximă importanță, ea trebuind menționată în acest aliniat.
(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.	Se păstrează forma inițială.	
(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă, conform legislației în vigoare.	(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masă sau a normei de hrană, după caz , conform legislației în vigoare.	Reformularea constituie o adaptare a textului la viitorul context juridic.
(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.	Se păstrează forma inițială.	
(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.	(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până în data de 15 a fiecărei	Termenul este unul maxim până la care pot fi achitate salariile.

	luni pentru luna precedentă.	Trebuie remarcată distanța multe prea mare dintre perioada de desfășurare a activității și data plății salariilor, mai ales raportat la practica plății săptămânale a salariilor, utilizată de unele state occidentale. În acest context, considerăm necesară reanalizarea posibilității de întoarcere la tradiționalul sistem al plății salariului în două tranșe, prima fiind în cursul lunii în care se desfășoară activitatea.
(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.	(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege, unele elemente de detaliu al acestuia, cum ar fi sporurile și acordarea salarizării suplimentare în funcție de performanță, fiind stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.	Completarea constituie o adecvare necesară atât la actualul cadru juridic cât și la proiectul noii legi a salarizării personalului bugetar.
(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.	(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate.	Modificarea vizează încadrarea ca abatere disciplinară a faptei angajatului care stabilește cu rea voință un salariu mai mic decât cel legal pentru unul sau mai mulți salariați.
	(9) Negocierile pe tema salarizării bugetare cu impact asupra sectorului bugetar Sănătate fac parte de drept din cadrul relațiilor reglementate de prezentul contract colectiv de muncă.	Pentru delimitarea responsabilităților și drepturilor privind negocierea pe legea salarizării.
Art. 94 (1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministe-	Art. 94 (1) Criteriile de încadrare salarială și evaluare a performanțelor profesionale se stabilesc de comun	Completarea este în conformitate cu intențiile proiectului legii salarizării.

rului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.	acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai federațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.	
(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabilește prin ordin al ministrului sănătății.	(2) Evaluarea performanțelor profesionale se face în conformitate cu Metodologia pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din sectorul sanitar, anexa nr. 23 la prezentul contract colectiv de muncă.	Evaluarea obiectivă a performanțelor personale este o condiție esențială a calității vieții profesionale, fiind totodată în acord cu legislația specifică salarizării în sectorul public.
Art. 95 (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate și a Municipiului București, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale în vigoare.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 96 (1) Sporurile acordate personalului din sector sanitar se stabilesc cu acordul federațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.	Art. 96 (1) Sporurile acordate personalului din sector sanitar se stabilesc cu acordul federațiilor reprezentative semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, se adoptă prin hotărâre de Guvern și se constituie ca anexă distinctă la prezentul contract.	Completarea constituie o preluare a prevederilor legale în materie.
(2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 97 (1) Alte drepturi de personal: a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial; b) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare; c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii.	Se păstrează forma inițială.	
	d) premiiile/salarizarea suplimentară în funcție de	Aliniatul nou introdus transpune întocmai

	performanță;	prevederile OUG 20/2016.
	e) tariful orar aferent orelor de gardă suplimentare programului normal de lucru aferent contractului individual de bază;	Aliniatul nou introdus transpune întocmai prevederile OUG 20/2016.
	f) sporurile aferente orelor de gardă suplimentare, menționate la lit. d).	Aliniatul nou introdus transpune întocmai prevederile OUG 20/2016.
(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 98 (1) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, potrivit legii.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită, potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.	Se abrogă.	Nu intră în atribuțiile părților semnatare stipularea unor excepții de la procedurile aplicabile în unitățile în care nu există sindicate.
Art. 99 (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele: a) norma de timp; b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 100 (1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.		
(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 101 În caz de desființare a unității, salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să își revendice cota-parte.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 102 Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.	Art. 102 (1) Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere. (2) În sectorul bugetar Sănătate persoanele fizice își pot desfășura activitatea doar în baza unui contract individual de muncă, încheiat în condițiile prezentului contract. (3) Este interzisă contractarea unor servicii prestate de persoane juridice care să înlocuiască activitatea desfășurată în mod uzual de angajați ai unităților sanitare.	Exclusivitatea muncii salariate ține de esența desfășurării activității în sectorul bugetar Sănătate.
CAPITOLUL 5 Timul de muncă și timpul de odihnă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 103 Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.	Art. 103 (1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale. (2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale	Modificare necesară pentru clarificarea înțelesului textului și în acord cu cele negociate.

	legislației în vigoare.	
Art. 104 Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.	Art. 104 (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă, de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. (2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână. (3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul federațiilor parte de drept ale prezentului contract.	Modificarea clarifică situația duratei normale a timpului zilnic de muncă aferent unei norme întregi, incluzând și excepțiile de la regulă.
Art. 105 (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(3) Pentru cazurile prevăzute la art. 104 alin. (2) repartizarea uniformă a timpului de muncă se face proporțional cu timpul zilnic de lucru.	Pentru clarificarea regulii aplicabile excepțiilor.
Art. 106 (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.	Art. 106 (1) Pentru salariații prevăzuți la art. 104 alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.	Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proporțional cu această reducere.
(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(4) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru limita se calculează în mod proporțional cu această reducere.	Pentru reglementarea în mod clar a regulilor aplicabile în situații de excepție.
	(5) În cuantificarea activității salariaților este aplicabil principiul „timpul lucrat este timp pontat” pentru toate orele ce depășesc programul normal de lucru.	Introducerea principiului „timpul lucrat este timp pontat”, convenit în cadrul negocierilor dintre reprezentanții MS și cei ai Federației „Solidaritatea Sanitară”. Ea rezolvă o mare problemă aplicabilă mai ales anumitor specialități, caracterizate de imprevizibilitatea duratei diferitelor intervenții, care pot conduce la depășirea programului normal de lucru. Utilizarea acestui principiu rezolvă și situațiile în care personalul lucrează fără a fi pontat, nefiind acoperit de cadrul legal al relațiilor de muncă și de asigurarea de malpraxis.
Art. 107 (1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.	Art. 107 (1) Personalul care își desfășoară activitatea în unul sau două schimburi, în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână, beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.	Pentru corectitudinea exprimării în limba română.
(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbăta și duminica.	3) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repaosuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.	Pentru transpunerea în mod corect a unui drept legal.
(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 108 (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 109 Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.	Art. 109 (1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului. (2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.	Introducerea noului aliniat clarifică regulile aplicabile în materia organizării timpului de muncă/lucrului în ture, cu respectarea dreptului salariatului la predictibilitatea programului de muncă. Predictibilitatea programului de muncă este parte integrantă a măsurilor de armonizare a vieții profesionale cu viața de familie.
Art. 110 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.	Art. 110 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicalelor afiliate la federațiile semnare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.	Completare necesară pentru evitarea abuzurilor și controlul respectării prevederilor contractuale de către părți.
(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(4) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evi-	Transformarea art. 111 în aliniatul (4) la prezentul articol, pentru introducerea altor prevederi la art. 111

	dență ori de câte ori este solicitat.	
Art. 111 Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.	(1) Ședințele de lucru și alte activități asimilate acestora sunt considerate timp de muncă. (2) În cazul salariaților convocați la ședințe de lucru sau activități asimilate din timpul liber este considerată timp de muncă și perioada aferentă deplasării de la domiciliu la unitate și de la unitate la domiciliu, din data prezentării la ședință. (3) Numărul maxim de convocări a unui salariat din timpul liber pentru ședințe de lucru și alte activități asimilate este de 3 /an.	Prevederile reglementează în mod adecvat cu spiritul și textul legislației aplicabile a unor situații reale, introducând totodată limitările de rigoare pentru evitarea abuzurilor.
Art. 112 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.	Art. 112 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.	Pentru acordul cu prevederile legale aplicabile.
(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(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.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Durata maximă de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.	(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.	Pentru claritatea exprimării.
(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(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.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.	Aliniatul reglementează situația în materie în acord cu prevederile Directivei UE privind timpul de muncă.
Art. 113 Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 114 (1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 115 (1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate, afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Art. 115 (1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate, afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și prin aplicarea procedurii specifice auditului timpului de muncă.	
(2) Cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile, Ministerul Sănătății elaborează normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Examinarea și reexaminarea normativelor de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 116 În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 117 (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 118 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: - 1 și 2 ianuarie; - prima și a doua zi de Paști; - 1 mai; - prima și a doua zi de Rusalii; - 15 august - Adormirea Maicii Domnului; - 30 noiembrie - Sf. Andrei; - 1 decembrie - Ziua Națională a României; - prima și a doua zi de Crăciun; - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora; - ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.	Art. 118 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: - 1 și 2 ianuarie; - 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române; - prima și a doua zi de Paști; - 1 mai; - 1 iunie – ziua copilului; - prima și a doua zi de Rusalii; - 15 august - Adormirea Maicii Domnului; - 30 noiembrie - Sf. Andrei; - 1 decembrie - Ziua Națională a României; - prima și a doua zi de Crăciun; - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoane-	Conform art.139 Codul Muncii

	le aparținând acestora; - ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.	
Art. 119 (1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture, anexa nr. 14 la prezentul contract colectiv de muncă.	Introducerea acestui aliniat și a procedurii specifice este imperios necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care ne-au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale.
Art. 120 (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 4).	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 121 (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Art. 121 (1) Regulamentul intern se elaborează de către angajator cu acordul sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unită-	Reformulare în acord cu prevederile legale și contractuale privind obligațiile de negociere/aprobare a mării majorități a prevederilor Regulamentului intern.

	ții.	
(2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru potrivit legii beneficiază de vechime integrală în muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(3) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
(4) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 122 (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.	Se păstrează forma inițială.	
(3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.	Se păstrează forma inițială.	
	4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.	Se introduce alin. 4) Conform art.128, alin.(2) Codul muncii.
Art. 123 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.	Se păstrează forma inițială.	
	(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.	Conform prevederilor Codului Muncii dreptul la concediu de odihnă plătit este aferent fiecărui contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat.
Art. 124 (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 10 zile lucrătoare.	Art. 124 (1) Durata concediului de odihnă plătit se calculează	Conținutul inițial al aliniatului este deja prevăzut în mod detaliat la aliniatul (5) Noua formă este introdusă pentru confor-

	ză proporțional cu timpul lucrat sau estimat a fi lucrat în fiecare an.	mitate cu intenția textului și cu prevederile legale.
(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată (2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate (2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.	Se introduc aliniatele, conform art.145 Codul muncii

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel: a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare; b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare; c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare; d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare; e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare; f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b) c) d) e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiară de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(6) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(8) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 125 (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.	(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, an-	Se modifică conform art.146 Codul muncii

	gajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.	
(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 126 (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 150 din Codul muncii și care cuprinde: - salariul de bază; - sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate; - alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 127 (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.		
Art. 128 (1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 129 Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.	Art. 129 (1) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă. (2) Salariații au dreptul la voucherele de concediu, valoarea și acordarea acestora fiind stabilită de prevederile legale.	Noul aliniat concretizează un drept legal.
Art. 130 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează: a) căsătoria salariatului - 5 zile; b) nașterea - 5 zile; c) căsătoria unui copil - 3 zile; d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile; e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.	Art. 130 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează: a) căsătoria salariatului - 5 zile; b) nașterea unui copil - 5 zile; c) căsătoria unui copil - 3 zile; d) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile; e) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.	Completare pentru eliminarea ambiguităților de interpretare. Prevederile lit. e) sunt detaliate în Anexa privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie (ținând cont și de faptul că nu este aplicabilă situația CO plătit).

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
CAPITOLUL 6 Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 131 (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	(3) Desfășurarea cu intenție a activității cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. (4) Desfășurarea activității în condițiile alin. (3) nu poate fi desfășurată pe o perioadă mai mare de 6 luni.	Reformulare necesară pentru eliminarea ambiguităților: în forma inițială se putea înțelege că organizațiile sindicale și-au dat deja acordul pentru situația în care se află unitățile sanitare publice la acest moment: deficit cronic de personal. Introducerea limitei maxime evidențiază caracterul excepțional al unei asemenea situații.
Art. 132 În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză: a) durata de preaviz; b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională; c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 133 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine: a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul; b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă; c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere; d) persoanele care au avut abateri disciplinare.	Art. 133 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine: a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, cu excepția gărzilor suplimentare, precum și pe cele care cumulează pensia cu salariul; b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă; c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere; d) persoanele care au avut abateri disciplinare.	Modificările în organizarea activității medicilor introduse prin OUG 20/2016 fac inaplicabile prevederile lit. a) în forma inițială.
(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii: a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic; b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 134 (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reînca-	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

drare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.		
(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 135 Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 136 (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 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 protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului; b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul-verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de	(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urma-	Instituirea sistemului de monitorizare și raportarea bolilor profesionale constituie obiective prioritare pentru protecția salari-

muncă, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București apariția acestor boli.	re a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene și a Municipiului București și să raporteze către Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate apariția acestor boli.	aților.
(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților.	Pentru identificarea potențialelor boli profesionale este necesară constituirea acestei baze de date, ea devenind reperul fundamental pentru investigarea bolilor profesionale și, ulterior, creșterea nivelului de adaptare la riscuri atât a măsurilor de protecție cât și sistemului de sporuri.
Art. 138 Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sector sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Art. 138 (1) Compensarea biletelor de odihnă, tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sector sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Justiției Sociale , potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consulta-	Pentru conformitate cu noul cadru legal.

	rea organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. (2) Compensarea biletelor de odihnă se înlocuiește cu voucherele de vacanță din momentul aplicabilității prevederilor legale în domeniu.	
Art. 139 Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.	Art. 139 (1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. (2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente, bazată pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.	Prevederile introduse garantează distribuirea echitabilă a facilităților de locuire.
Art. 140 Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă potrivit Legii nr. 142/1998, în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.	Art. 140 Angajatorul este obligat să acorde tichete de masă potrivit Legii nr. 142/1998 sau norma de hrană, în conformitate cu prevederile legale aplicabile pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.	Pentru adecvarea la o posibilă schimbare a legislației în domeniu.
Art. 141 Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.	Art. 141 (1) Contravaloarea deplasării salariaților în interes de serviciu, este suportată integral de angajator. (2) Timpul de deplasărilor prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.	Cheltuielile privind deplasările în interes de serviciu se suportă de angajator, indiferent de mijlocul de transport. De asemenea, timpul alocat deplasărilor în interes de serviciu este timp de muncă.
Art. 142 (1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.	Se păstrează forma inițială.	

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariații va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 143 Salariații care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 144 Salariații gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 145 Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 146 Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.	Art. 146 Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.	Contractul colectiv de muncă este izvor de drept în privința tuturor drepturilor de natură socială.
CAPITOLUL 7 Formarea profesională	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 147 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.	Art. 147 (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care	Formarea profesională include, în Sănătate, și formarea profesională continuă. De asemenea, echivalarea asistentelor medicale absolvente de postliceală este parte a formării profesionale.

	atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare. Echivalarea asistentelor medicale absolvente de postliceală, în conformitate cu prevederile legii 70/2017, face parte din formarea profesională.	
(2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.	Se păstrează forma inițială.	
(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.	Se păstrează forma inițială.	
(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.	Se păstrează forma inițială.	
(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.	(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității), urmând ca toate sumele necesare să fie prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație	Sintagma „în limita sumelor prevăzute” capătă aspectul unei prevederi pur potestative, „mă oblig dacă am bani” și discriminatorie „mă oblig doar pentru o parte angajați sau pentru anumiți angajați”.
	(6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale.	În acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.
	(7) Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate, conform prevederilor anexei nr. 20 la prezentul contract colectiv de muncă.	Finanțarea formării profesionale continue din resursele salariaților încalcă principiile etice, având în vedere faptul că ea profită unităților sanitare. Nu este aplicat principiul beneficiarul plătește. Numeroasele cazuri în care finanțarea unor cursuri de formare/participării la congrese și conferințe de către firmele farmaceutice ridică probleme etice.

	(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 Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală, anexa nr. 13 la prezentul contract colectiv de muncă.	În conformitate cu prevederile legii nr. 70/2017, privind modificarea legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar și intențiile inițiatorilor.
Art. 148 (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale: a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; b) obținerea unei calificări profesionale; c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice; e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; f) prevenirea riscului șomajului; g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	h) pregătirea salariaților în materia relațiilor de muncă și dialogului social.	Relațiile de muncă și dialogul social constituie parte integrantă a activității profesionale, pregătirea angajaților în domeniu fiind în beneficiul ambelor părți.
(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.	(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.	Pentru noile competențe standardele de ocupaționale pot să lipsească, ele fiind suplinite de standardele de formare.
	(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate se instituie Metodologia	Introducerea acestei instituții la nivelul unităților sanitare satisface atât necesitățile curente privind practica profesională cât

	de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale, anexa nr. 21 la prezentul contract colectiv de muncă.	și, mai ales, nevoile de adaptare rapidă și adecvată la locul de muncă a noilor angajați, în condițiile creșterii continue a acestora pe fondul migrației personalului medical.
Art. 149 Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate; b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate; d) ucenicie organizată la locul de muncă; e) formare individualizată;	Se păstrează forma inițială.	
	f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și a dialogului social;	Formarea în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social este de competență exclusivă a organizațiilor sindicale ce sunt parte a prezentului contract.
f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.	g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.	Renumerotare.
Art. 150 (1) Angajatorul, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate, are următoarele atribuții:	(1) Angajatorul, cu avizul organizațiilor sindicale din unitate afiliate federațiilor reprezentative la nivel de sector de activitate, are următoarele atribuții:	Formarea profesională se stabilește prin consens între angajator și salariați, reprezentați de sindicatele afiliate federațiilor reprezentative la nivel de sector de activitate, nu doar printr-o simplă consultare.
a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;	a) Elaborarea planului anual de formare profesională: identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia, în condițiile prevăzute de prezentul CCM. Ministerul Sănătății va asigura diligențele necesare	Formarea/perfecționarea profesională profită angajatorului (unității). De exemplu, în cazul OAMGMAMR, organismul profesional fiind o instituție de interes public, are și atribuții delegate, care trebuie realizate efectiv, potrivit OUG 144/2008:

	pe lângă organismele profesionale pentru adaptarea EMC la nevoile unităților sanitare și ale sistemului sanitar. În cazul asistenților medicali, programele de formare/perfecționare profesională vor asigura și o parte a creditelor transferabile necesare traseului universitar al asistentelor medicale, prin Metodologia prevăzută în textul Legii nr.70/2017.	Art. 40 alin. (2): Ordinul Asistenților Medicali Generaliști, Moașelor și Asistenților Medicali din România, prin structurile naționale sau județene, colaborează în domeniul său de competență cu Ministerul Sănătății Publice, cu instituții, autorități și organizații la realizarea următoarelor activități: a) formarea, specializarea și perfecționarea pregătirii profesionale a asistentului medical generalist, a moașei și a asistentului medical din România; b) elaborarea standardelor de practică profesională în vederea asigurării calității actului de îngrijire în unitățile sanitare; c) inițierea și promovarea de forme de educație continuă în vederea creșterii gradului de competență profesională(...);
b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;	b) Sindicatele afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuterniciții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității sau care vizează salariați ai unității, indiferent de furnizor.	Reformularea textului în acord cu intențiile lui. Transpune prevederea generală privind participarea la toate comisiile de examen și concurs din sistemul sanitar.
c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;	c) în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatele afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;	Pentru adecvare la sistemul reprezentării.
d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va anali-	d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze,	Reformularea textului în acord cu intențiile lui.

	tiv de muncă. (5) Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management a Resurselor Umane din Sănătate, elaborată conform anexei nr. 18 la prezentul contract colectiv de muncă. Draftul Planului de acțiune pentru implementarea SNMRUS are calitatea de anexa nr. 1 la această Strategie.	ale prezentului CCM.
	(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate, așezate pe principiile stabilite în anexa specifică la prezentul contract colectiv.	Constituirea acestor noi mecanisme corespunde unei nevoi reale, determinând dezvoltarea adecvată a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, respectiv desfășurarea acestui întreg proces pe baze etice și în acord cu nevoile reale de formare.
	(7) Conținutul cursurilor de formare/perfecționare profesională pentru personalul contractual medical va fi structurat astfel: minimum un curs de formare/perfecționare profesională, conform specificului postului, activității și pregătirii de specialitate și minimum un curs de formare/perfecționare profesională care să se adreseze obiectivelor generale ale unității sanitare	Formarea/perfecționarea profesională profită angajatorului
	(8) Planul de formare profesională, elaborat de angajator cu avizul sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnate ale CCM, trebuie să aibă un buget aprobat și destinat formării/perfecționării profesionale, va fi avizat de către MS și va fi evidențiat în mod distinct în bugetul de venituri și cheltuieli.	Condiție pentru realizarea efectivă a formării/perfecționării profesionale.

	(9) Respectarea planului anual de formare/perfecționare profesională individuală și colectivă va fi verificată de MS trimestrial și constituie un criteriu de evaluare a activității Managerului/Directorului și a membrilor Comitetului Director al unității.	Condiție pentru realizarea efectivă a formării/perfecționării profesionale. Datorită faptului că formarea/perfecționarea profesională reprezintă un drept pentru angajat și o obligație corelativă a angajatorului (unității), el trebuie să prevadă un indicator de monitorizare/evaluare, care să funcționeze ca o veritabilă sancțiune juridică în caz de nerespectare.
Art. 151 (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.	Art. 151 (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului, la inițiativa salariatului sau la inițiativa uneia dintre federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, pentru formarea prevăzută la art. 149 lit. f).	Completarea textului concretizează drepturile și obligațiile aferente în domeniul formării specifice.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 152 (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.	Se păstrează forma inițială.	
(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:	Se păstrează forma inițială.	

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta; b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și de sporul de vechime.		
(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 153 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.	Art. 153 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	Completarea pentru adecvarea textului la specializarea reprezentării organizațiilor sindicale.
(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.	(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării, cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. În decizie vor fi menționate condițiile în care angajatorul va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în	

	totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.	
	(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.	Transparența și obiectivitatea deciziei sunt elemente esențiale pentru asigurarea unei atmosfere de încredere în managementul unității pentru buna desfășurare a activității.
Art. 154 Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 155 (1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 156 (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 157 (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru	Se păstrează forma inițială.	

susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).		
Art. 158 (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.	(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul și reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului de regulă cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.	Completarea pentru adecvarea textului la specializarea reprezentării organizațiilor sindicale.
	(4) Concediile de formare profesională prevăzute la alin. (1) se acordă pentru toate tipurile de formare profesională, inițială, specializare sau continuă prevăzute la art. 149, cu avizul sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.	Acest aliniat transpune în practică principiul participării partenerilor sociali la dezvoltarea și aplicarea strategiilor de formare.
Art. 159 Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

Art. 160 (1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: a) cel puțin o dată la 2 ani dacă au cel puțin 21 de salariați; b) cel puțin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 161 (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.	Art. 161 (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu reprezentanții sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.	Elaborarea planului de formare este parte a gestiunii comune a relațiilor de muncă și a dialogului social.
(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.	(5) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.	Prezentul contract stabilește drepturi și obligații pentru salariat în relație cu organizațiile sindicale. Pentru alte organisme sunt suficiente prevederile legii.
Art. 162 (1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.		
(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Stagiile de adaptare profesională se organizează de către angajator.	(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale, anexă la prezentul contract colectiv de muncă.	Introducerea acestei instituții la nivelul unităților sanitare satisface atât necesitățile curente privind practica profesională cât și, mai ales, nevoile de adaptare rapidă și adecvată la locul de muncă a noilor angajați, în condițiile creșterii continue a acestora pe fondul migrației personalului medical.
Art. 163 (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.	Art. 163 (1) Cursurile de formare profesională continuă organizate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă în domeniul relațiile de muncă și dialogul social sau de angajator în conformitate cu planul de formare profesională continuă beneficiază de creditare în sistemul formării profesionale continue specific fiecărei profesii, în baza prevederilor prezentului contract.	Creditarea cursurilor de formare continuă în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social beneficiază de un regim de recunoaștere și în statele UE, făcând parte din formarea utilă activităților profesionale specifice.
(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.	(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor respecta standardele de calitate specifice organismelor profesionale, fiind recunoscute/creditate de către acestea. Recunoașterea/creditarea este scutită de taxe, organizatorii asumând plata costurilor efective pentru eliberarea diplomelor aferente recunoașterii/creditării.	Complanța formării pe standardele de formare publicate de organismele profesionale constituie o condiție necesară și suficientă pentru recunoașterea/creditarea cursurilor.
	(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.	Acest principiu este esențial pentru recunoașterea reciprocă a competențelor partenerilor sociali.

Art. 164 Reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.	Art. 164 Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/ examele de ocupare a posturilor.	Reformulare în acord cu intenția textului și cu realitatea.
Art. 165 (1) Partea patronală se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.	Prevedere esențială pentru asigurarea cel puțin a unei părți din finanțarea necesară realizării planului de formare.
CAPITOLUL 8 Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 166 (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Partea patronală recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de a-și elabora reglementări	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.		
(3) Este interzisă orice intervenție a părții patronale de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Partea patronală se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Partea patronală se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(6) Părțile recunosc că relațiile salariaților cu organele profesionale, derivate din activitatea desfășurată în cadrul unității, fac parte din relațiile de muncă, fiind supuse regulilor prevăzute în prezentul contract, inclusiv în materia cercetărilor disciplinare a membrilor sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnate ale prezentului contract.	Acest aliniat reglementează un domeniu juridic ce a fost lipsit până acum de o reglementare clară, lăsând membrii de sindicat fără apărare într-un domeniu important al relațiilor de muncă.
Art. 167 (1) Partea patronală se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Părțile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, părțile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.	Instituirea procedurii amintite (anexată) este esențială pentru asigurarea în mod efectiv a unui regim de securitate a salariaților împotriva agresiunilor la locul de muncă.

Art. 168 (1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizat, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor interne ale unităților sanitare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
	(4) Reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract au dreptul să sesizeze conducerea unității privind cazurile de comportament inadecvat.	Aliniatul instituie un nivel adecvat de control împotriva acestui tip de abuzuri.
	(5) În aplicarea prevederilor legale părțile convin introducerea Procedurii privind protecția avertizorilor de integritate, anexa nr. 17 la prezentul contract colectiv de muncă.	Legea nr. 571 din 14 decembrie 2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii; Legea nr. 682 din 19 decembrie 2002 privind protecția martorilor; Legea nr.144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate; Legea nr.78 din 8 mai 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție; Ordonanța de Guvern nr. 27/2002, , privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor Legea nr. 477 din 8 noiembrie 2004 privind Codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
Art. 169 (1) a) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;	Art. 169 (1) a) Reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile semnate ale prezentului contract participă de drept la ședințele consiliului de administrație și	Reformulare în acord cu intențiile textului și cu prevederile legale.

	ale comitetului director al unităților sanitare;	
b) reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele consiliilor de administrație ale direcțiilor de sănătate publică; c) reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Părțile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 170 (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, toate documentele necesare susținerii activității sindicale.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 171 (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de mun-	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

că, 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulativ sau fragmentat.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se păstrează integral.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.	(4) Având în vedere atribuțiile curente, activitatea reprezentanților federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și a liderilor sindicatelor afiliate la ele este considerată vechime în activitate managerială în domeniu, corespunzător nivelului de intervenție.	Reformulare în acord cu principiul nivelului de competență. În această formă articolul corespunde competențelor reale și activităților prevăzute în prezentul contract
	(5) Reprezentanții sindicatelor și uniunilor sindicale organizate la nivel județean, afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract, ce cumulează un număr de minim 1000 de membri de sindicat, au dreptul la scoaterea din producție cu asigurarea salarizării de către partea patronală.	Prevederea constituie transpunerea unui mecanism de sprijin a organizațiilor sindicale existent atât în mediul privat cât și în toate țările UE care asigură un sprijin efectiv funcționării dialogului social în sectorul public.
Art. 172 În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.	Art. 172 (1) În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă în măsura în care ea profită exclusiv membrilor de sindicat. (2) Activitățile comune în interesul tuturor salariaților se desfășoară în baza finanțării de către unitate sau prin intermediul sumelor colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri ai sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă ori prin intermediul	Prevederile clarifică situația juridică diferită a membrilor de sindicat față de salariații care nu sunt membri de sindicat, reglementând modalitatea de finanțare a activităților comune în funcție de adresați.

	proiectelor pe fonduri structurale.	
Art. 173 Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.	Art. 173 Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.	Acestea sunt singurele organizații în sarcina cărora acest contract poate stabili drepturi și obligații.
Art. 174 Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului salariaților, membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.	Art. 174 (1) În conformitate cu prevederile art. 24, alin. 2 din legea 62/2011, încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, la cererea sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și în baza acordului salariaților, exprimat în mod individual, în scris, către conducerea unității.	În conformitate cu prevederile art. 24, alin. 2 din legea 62/2011
	(2) Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.	
Art. 175 (1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.	(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiunile sindicale prevăzute la alin. (1) , organizate în condițiile legii.	Sindicatul afiliat la federațiile semnatare sunt singurele organizații în sarcina cărora acest contract poate stabili drepturi și obligații.
Art. 176 (1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare, la toate	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.		
(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de sector.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) Partea patronală și conducerea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 177 (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat vizat.	Art. 177 (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate federațiilor semnatare , a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.	Pentru asigurarea coerenței dintre drepturi și semnatori.
(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire, cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului, atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 9.	(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract va fi efectuată conform procedurii prevăzute în anexa nr. 9, pentru restul salariaților fiind suficiente prevederile legii.	Reformularea este făcută în acord cu instituția reprezentării și competențele specifice din acest CCM.
CAPITOLUL 9 Dispoziții finale	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 178 (1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, se	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	

vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unități și unităților, potrivit procedurilor din anexa nr. 1.		
(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.	(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector bugetar au caracter minim și obligatoriu pentru toate contractele colective de muncă de la nivel inferior, ele neputând fi omise la elaborarea contractului-cadru și a normelor de aplicare a acestuia.	În acord cu principiul ierarhiei contractelor colective de muncă și cu nivelul lor de competență juridică.
(3) În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.	(3) În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică doar prevederile prezentului contract colectiv de muncă.	În acord cu principiul ierarhiei contractelor colective de muncă.
Art. 179 Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.	Art. 179 (1) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile, având drept de intervenție pentru respectarea prevederilor lui. (2) În exercitarea atribuțiilor de verificare și control a aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, semnatarii prezentului contract din partea federațiilor sindicale ce au calitatea de parte au dreptul de liber acces în toate unitățile sanitare din țară, în baza documentului emis de Ministerul Sănătății în acest sens.	Prevederile acestui articol, așa cum au fost reformulate, instituie un control efectiv al aplicării acestui contract, contribuind astfel la împlinirea tăriei sale juridice în acord cu prevederile legale.
Art. 180 În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 181 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații	Art. 181 Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de sindicatele afiliate la federațiile semnatare ale acestui	Reformularea este în acord cu statutul juridic real al fiecărei categorii de salariați.

potrivit legii și anexei nr. 10.	contract și produc efecte pentru toți salariații care plătesc contribuția aferentă nemembrilor de sindicat.	
Art. 182 Pentru personalul cu funcții publice din aparatul propriu al Ministerului Sănătății și al direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, raportat la legislația în domeniu.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 183 Salariații membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.	<i>Se păstrează forma inițială.</i>	
Art. 184 Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de sector, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.	Art. 184 Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de sector, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare și în acord cu prevederile art. 179.	Pentru asigurarea coerenței contractului.
Art. 185 Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.	Art. 185 Aplicarea prevederilor acestui contract colectiv de muncă este obligatorie pentru toți angajații. Nerespectarea clauzelor acestuia atrage răspunderea celor vinovați, potrivit legii și regulamentelor interne, declanșarea cercetării făcându-se la solicitarea reprezentanților federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract sau a angajatorilor.	Reformularea asigură mecanismele de control și sancțiune necesare pentru garantarea aplicării acestui CCM.
Art. 186 Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.	Art. 186 (1) Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare. (2) Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la	În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate),

	informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare, anexa nr. 12 la prezentul contract colectiv de muncă.	sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.
Art. 187 Toate documentele semnate de toate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector sunt incluse, de drept, în conținutul prezentului contract ca acte adiționale.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 188 (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.	Se păstrează forma inițială.	
(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.	(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătății sau instituțiile din subordine/aflate în coordonarea sa vor emite ordine specifice.	În acord cu principiul competenței.
Art. 189 Ministerul Sănătății va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.	Se păstrează forma inițială.	
Art. 190 Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 6 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.	Art. 190 Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.	
INSTITUȚII MINISTERUL SĂNĂTĂȚII	INSTITUȚII MINISTERUL SĂNĂTĂȚII	

ORGANIZAȚII SINDICALE	ORGANIZAȚII SINDICALE	
FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA	FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA	
Biroul executiv		
CENTRALA NAȚIONALĂ SINDICALĂ DIN SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ C.N.S. SAN. ASIST.	FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA	
CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR LIBERE DIN ROMÂNIA – FRAȚIA	Rotilă Viorel – manager; Celmare Lidia – copreședinte; Radu Vasile – copreședinte; Ștefan Niculae – copreședinte; Iorgulescu Adela – vicepreședinte; Andrieș Vasile - vicepreședinte; Chirculescu Florin - vicepreședinte; Ploscaru Elena - vicepreședinte; Bodran Sorin - vicepreședinte; Bulboacă Daniel - vicepreședinte; Palade Traian – coordonator Dep. Juridic;	
CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ „Cartel Alfa”	CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ „Cartel Alfa”	
BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL	 BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL	
CONFEDERAȚIA SINDICALĂ NAȚIONALĂ MERIDIAN	 CONFEDERAȚIA SINDICALĂ NAȚIONALĂ MERIDIAN	
		

ANEXA 1 Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel		
1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivelul de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.		
2. a) Neînțelegerile privind încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției vor fi conciliate în prezența reprezentantului Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, cu participarea împuterniciților abilitați ai patronatului și ai sindicatului;		
b) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.		
3. Procedura de aderare la prevederile prezentului contract este următoarea:	3. Procedura de negociere a contractelor colective de muncă la nivel de unitate este următoarea:	
a) Decizia de aderare emisă de către unitatea sanitară;		
b) Protocol comun de aderare la CCM sector semnat între syndicate (afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale CCM sector) și unitate (în care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract);		
c) Unitatea sanitară transmite actele (Decizia de aderare la sector și Protocolul de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector) către Ministerul Sănătății la reprezentantul Ministerului Sănătății, coordonator al activității de dialog social.		
Menționăm că acest demers nu împiedică procedura încheierii contractelor colective de muncă la nivel de unitate, în baza prevederilor Legii nr. 62/2011 republicată.		
ANEXA 2 Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de sector		
1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colec-	1. Comisia care monitorizează prevederile aplică-	

tiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 3 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 3 reprezentanți ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.	rii contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din câte un reprezentant al fiecărei organizațiilor sindicale semnatare și un număr egal de reprezentanți din partea Ministerului Sănătății. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.	
2. Comisia se va întruni la cererea oricăruia dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.		
3. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.		
4. Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.		
5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.		
6. Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.		

Anexa nr. 3 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

A. Părțile contractului:

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

și salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. data de,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții, asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

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

D. Locul de muncă

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării Ocupațiilor în România.

F. Atribuțiile postului

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

G. Condiții de muncă:

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

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.
a) repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);
b) programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: lei.
2. Alte elemente constitutive:
- a) sporuri;
- b) indemnizații;
- b^1) prestații suplimentare în bani;
- b^2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
- c) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

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

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

L. Alte clauze:

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

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamen-

tului intern;

- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

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

a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003, republicată și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă /Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, con-

form dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

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

Angajator,

.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,

.....
Semnătura
Data

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

Angajator,
.....

Am primit un exemplar,

Nume și prenume
Semnătura Data

TEXT ÎNȚĂL	TEXTUL PROPUȘ DE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”	OBSERVAȚII / MOTIVARE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”
ANEXA 4		
Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru		
A. Reducerea timpului normal de lucru		

1. Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.		
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.		
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.		
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.		
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.		
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.		
B. Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.		
1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.		
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.		
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		

9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.		
11. Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.		
ANEXA 5		
Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității		
CAPITOLUL 1		
Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul care lucrează la:		
a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;		
b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;		
c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;		
d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelelor, precum și călcatul cu presa;		
e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.		
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.		
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.		
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.		
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.		
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).		

7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.		
CAPITOLUL 2		
Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.		
2. Personalul care lucrează în:		
a) activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;		
b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.		
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.		
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.		
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.		
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.		
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.		
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.	8 Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie, ortopedie și chirurgie.	Pentru corelarea cu condițiile de dificultate.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.		
CAPITOLUL 3		
Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.		

2. Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.		
3. Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.		
4. Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.		
5. Personalul care lucrează în activități de fizio-electromaso-termo-balneo-terapie.		
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.		
CAPITOLUL 4		
Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu pa-turi, de oncopediatrie.		
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.		
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.		
4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de labora-tor din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.		
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.		
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.		
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neu-ropsihiatrie.		
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.		
CAPITOLUL 5		
Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.		
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie și arși.	2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente de neurochirurgie, arși, oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică.	În conformitate cu reclassificarea acestor locuri de muncă din perspectiva condițiilor de muncă.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuropsihomotorie.		
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.		
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren, precum și operatorii-registratorii de urgență.		
CAPITOLUL 6		
Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul care își desfășoară activitatea în:		
a) unități nucleare de categoria I de risc radiologic;		
b) unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.		
CAPITOLUL 7		
Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:		
1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.		
2. Personalul din leprozerii.		
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.		
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la		

mine de minereuri radioactive.		
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:		
a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;		
b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.		
NOTĂ:		
Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.		
ANEXA 6		
Sporul de vechime în muncă		
1. Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în anexa III - Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.		
2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.		
3. Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:		
- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;		
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;		
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;		
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;		
- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.		

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).		
5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.		
ANEXA 7		
Echipamentul de protecție		
- încălțăminte - 4/an;		
- pantaloni - 5/an;		
- fuste - 5/an;		
- bluze - 5/an;		
- halate de molton - sistem pavilionar;		
- halate doc - 2/an;		
- salopete doc - 2/an;		
- pelerine de ploaie - 1/an;		
- cizme electroizolante - 1/an;		
- mănuși electroizolante - 1/an;		
- calote - 3/an;		
- mănuși și măști - după necesități;		
- șorțuri - după necesități;		
- cizme de cauciuc - după necesități;		
- cască de protecție - după necesități;		
- ochelari de protecție - după necesități;		
- centură de siguranță - după necesități.		
Materiale igienico-sanitare:		
a) se acordă întregului personal:		
- săpun - 1/lună/persoană;		

- hârtie igienică - 1/lună/persoană;		
- perii de unghii - 1/an/persoană.		
b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:		
- instalator sanitar;		
- spălătoreasă;		
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;		
- personalului de la rampa de gunoi;		
- personalului de curățenie.		

Anexa nr. 8 la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

PROCEDURA PRIVIND ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI INTERZICEREA DISCRIMINĂRII

Notă de fundamentare

Legislația actuală privind egalitatea de șanse și interzicerea discriminării prevede obligativitatea introducerii, în contractele colective, inclusiv la nivel de sector, de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte. (art. 13 din Legea 202 din 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)

TEXT ÎNȚIAL	TEXTUL PROPUȘ DE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”
	Art. 1 Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la: a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități; b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; c) venituri egale pentru muncă de valoare egală; d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare,

	perfectiune, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia; e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional; f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere; g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;	
Hărțuirea sexuală	Secțiunea 1 – Hărțuirea sexuală	
1. Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.	Art. 2 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.	
2. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;	Art. 3 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.	
b) Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;		
c) Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.		
3. Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, va conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, va propune măsuri disciplinare co-	Art. 4 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.	

responsabile. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitului.	
4. Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.	Art. 5 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
5. Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.	Art. 6 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.	Art. 7 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
7. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.	Art. 8 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.	
8. Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.	Art. 9 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
9. Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.	Art. 10 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
10. Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.	Art. 11 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
11. Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte dis-	Art. 12 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.

criminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.	
12. În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.	Art. 13 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
13. Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.	Art. 14 Se renumerează articolul și se păstrează forma inițială.
	Secțiunea II – Hărțuirea psihologică (mobbing)
	Art. 15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane
	Art. 16. Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele: a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului). b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) o demisie forțată. c) orice formă de discriminare la locul de muncă, care încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați. d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.

	Art. 17 Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.
	Art. 18 Angajatorul, împreună cu reprezentanții sindicatelor, va oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, va propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
	Art. 19 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I
	Secțiunea III – Prevenirea discriminării
	Art. 20 Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.
	Art. 21 Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților
	Art. 22 Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii 202/2002
	Art. 23 Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

Art. 24 Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane

TEXT ÎNȚIAL	TEXTUL PROPUȘ DE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”	OBSERVAȚII / MOTIVARE FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ”
ANEXA 9		
Procedura cercetării disciplinare prealabile		
	Art. 1 Procedura cercetării disciplinare prealabile se aplică în mod obligatoriu pentru toți salariații care au calitatea de membri ai sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector, pentru restul salariaților fiind suficiente prevederile legii.	Pentru respectarea principiului reprezentării.
Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:	Art. 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:	Resistematizare
1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.		
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.		
Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.		
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.	3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul. În	Sindicatul are dreptul al primirea deciziei de cercetare pentru a-și putea exercita dreptul la apărare.

	cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.	
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.	4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta și este invitat un reprezentant la sindicatului al cărui membru este salariatul.	Pentru exercitarea practică a dreptului la apărare.
5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.		
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.		
7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.	7. După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.	Dreptul la apărare de către organizația sindicală implică această procedură (simetrie cu procedura aplicată de avocați în fața instanțelor).
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.		
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.		
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărățile în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.		

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.		
12. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.		
13. Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.		
14. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.		
	Art. 3 Reprezentantul fiecărui sindicat afiliat la o federație sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă face parte de drept, în calitate de apărător, din comisiile disciplinare însărcinate cu cercetarea unui membru de sindicat.	Prezența apărătorului trebuie prevăzută în momentul constituirii comisiei de cercetare.
	Art. 4 Prezența procedură face parte de drept din toate Regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.	
ANEXA 10		
<i>LISTA</i>		
<i>cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările și completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă</i>		
Lista unităților sanitare prevăzute în această anexă la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector al Ministerului Sănătății se poate completa ca urmare a modificării Anexei 2 la hotărârea de organizare și funcționare a Ministerului Sănătății.		

A. UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat: 1. Ministerul Sănătății; 2. direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate; 3. unitățile sanitare publice aflate în subordinea direcțiilor de sănătate publică, inclusiv serviciile județene de ambulanță, respectiv a municipiului București; 4. Institutul Național de Sănătate Publică București; 5. Institutul Național de Medicină Sportivă București; 6. Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București; 7. Agenția Națională de Transplant București; 8. Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale București; 9. Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice; 10. Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale București 11. Spitalul Tichilești (leproserie)		
II. Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate:		
Arad		
1. Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Bârsan" Dezna		
Bihor		
2. Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix		
3. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsurile de Siguranță Ștei		
4. Spitalul Clinic Căi Ferate Oradea		
Brașov		
5. Sanatoriul de Nevroze Predeal		

6. Spitalul General Căi Ferate Brașov		
București		
7. Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL "Prof. Dr. Dorin Hociotă"		
8. Institutul Național de Endocrinologie "C. I. Parhon"		
9. Institutul Național de Neurologie și Boli Neurovasculare		
10. Institutul Național pentru Medicină Complementară și Alternativă "Prof. dr. Florin Brătilă"		
11. Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie "Ana Aslan"		
12. Institutul Național de Boli Infecțioase "Prof. dr. Matei Balș"		
13. Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie		
14. Institutul Oncologic "Prof. dr. Al. Trestioreanu"		
15. Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof. dr. C.C. Iliescu"		
16. Institutul pentru Ocrotirea Mamei și Copilului "Prof. Dr. A. Rusescu"		
17. Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta"		
18. Institutul Național de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice "N. C. Paulescu"		
19. Institutul Clinic Fundeni		
20. Spitalul Clinic de Urgență		
21. Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Pantelimon"		
22. Spitalul Clinic de Urgență "Bagdasar - Arseni"		
23. Spitalul Universitar de Urgență		
24. Spitalul Clinic de Urgență Chirurgie Plastică Reparatrice și Arși		
25. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Grigore Alexandrescu"		
26. Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "M. S. Curie"		
27. Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan"		
28. Spitalul Clinic de Urgențe Oftalmologice		
29. Centrul Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. N. Robănescu"		
Buzău		

30. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca Cluj		
31. Institutul Inimii de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "N. Stăncioiu"		
32. Institutul Oncologic "Prof. dr. I. Chiricuță"		
33. Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal		
34. Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj-Napoca		
35. Institutul Regional de Gastroenterologie și Hepatologie "Prof. dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca		
36. Spitalul Clinic Căi Ferate Cluj-Napoca Constanța		
37. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia		
38. Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie Nord		
39. Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol		
40. Spitalul Clinic Căi Ferate Constanța Covasna		
41. Spitalul de Recuperare Cardiovasculară "Dr. Benedek Geza" Covasna Dolj		
42. Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova		
43. Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare		
44. Spitalul Clinic Căi Ferate Craiova Galați		
45. Spitalul General Căi Ferate Galați Hunedoara		
46. Spitalul de Psihiatrie Zam		
47. Institutul Regional de Oncologie Iași		
48. Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. G. I. M. Georgescu"		
49. Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon"		
50. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni Grajduri		

51. Spitalul Clinic de Psihiatrie "Socola"		
52. Spitalul Clinic Căi Ferate Iași		
Maramureș		
53. Spitalul de Recuperare Borșa		
Mehedinți		
54. Spitalul General Căi Ferate Drobeta-Turnu Severin		
Mureș		
55. Spitalul Clinic Județean de Urgență Târgu Mureș		
56. Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș		
Prahova		
57. Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni		
58. Spitalul General Căi Ferate Ploiești		
Sibiu		
59. Spitalul General Căi Ferate Sibiu		
Timiș		
60. Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara		
61. Spitalul Clinic Județean de Urgență Timișoara		
62. Centrul Medical de Evaluare și Recuperare pentru Copii și Tineri "Cristian Șerban" Buziaș		
63. Spitalul de Psihiatrie Gătaia		
64. Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Jebel		
65. Institutul Regional de Oncologie Timișoara		
66. Spitalul Clinic Căi Ferate Timișoara		
Vrancea		
67. Spitalul Județean de Urgență "Sf. Pantelimon" Focșani		
68. Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni		
69. Spitalul "N.N. Săveanu" Vidra		
III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat:		
1. Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București;		
2. Institutul de Medicină Legală Iași;		

3. Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca; 4. Institutul de Medicină Legală Timișoara; 5. Institutul de Medicină Legală Craiova; 6. Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș; 7. Centrul Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog București. 8. Academia de Științe Medicale B. UNITĂȚI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII: 1. Compania Națională "Unifarm" - S.A. București;		
2. Societatea Comercială "Antibiotice" - S.A. Iași. C. INSTITUȚII PUBLICE AFLATE ÎN COORDONAREA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII: 1. Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar București; 2. Oficiul Tehnic de Dispozitive Medicale Certificare. D. INSTITUT NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE AFLAT ÎN COORDONAREA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII 1. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Microbiologie și Imunologie "Cantacuzino" București;		

Coordonator echipă experți elaborare propuneri,

Manager

Rotilă Viorel

