

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.206 din 4 noiembrie 2019

la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2022-2021

EMITENT • MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Publicat în **MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a, nr. 5 din 6 decembrie 2019**

Data intrării în vigoare 06-12-2019

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 Bugetar Sănătate între:

- 1.** Ministerul Sănătății, în calitate de autoritate națională în domeniul sănătății;
- 2.** Salariați, 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

Articolul 1

- (1)** Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2)** La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3)** Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4)** În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
 - 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.
- (5)** În sensul prezentului contract, termenul 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.
- (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.

Articolul 2

- (1)** Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte conform [Anexei nr. 1](#) și în toate unitățile sanitare publice, așa cum sunt definite la [art. 1 alin. \(5\)](#).

(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.
(3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv de muncă.

Articolul 3

- (1)** Toate contractele colective de muncă la nivel de unități cu personalitate juridică se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 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:
- a)** încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
 - b)** măsurile de sănătate și securitate în muncă;
 - c)** timpul de muncă și timpul de odihnă;
 - d)** alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
 - e)** formarea și perfecționarea profesională;
 - f)** drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;
 - g)** obligațiile salariaților;
 - h)** stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.
- (3)** Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Articolul 4

- (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.
- (3)** Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sănătății, care va transmite cererea către ceilalți semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă.
- (4)** Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.
- (5)** După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.
- (6)** Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate se prelungește tacit, o singură dată, pe o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

Articolul 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și ~~Justiției Sociale~~ **Solidarității Sociale.**

Articolul 6

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

Articolul 7

- (1)** Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.
- (2)** Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Articolul 8

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

Articolul 9

Comentariu [RV1]: Acest aliniat transpune schimbarea de paradigmă introdusă de prevederile art. 278.1 și 278.2 din CM în materia relațiilor de muncă, prin introducerea celor două tipuri de raporturi juridice de muncă. El are în vedere și faptul că **indicarea expresă a aplicabilității contractelor colective de muncă în cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă este prevăzută în mod expres** la art. 276.1, lit. m) din CM: „**m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil**”

Comentariu [RV2]: Acest aliniat este determinat de faptul că din categoria raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă fac parte și cele aplicabile funcționarilor publici dar pentru funcționarii publici legea nr. 62/2011 prevede încheierea acordurilor colective de muncă (funcționarilor publici nu le este aplicabil contractul colectiv de muncă). Necesitatea acestei distincții este indicată în mod clar și de prevederile art. 278.1, alin. (1), lit. m): „**m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil**”

Comentariu [RV3]: Se actualizează denumirea instituției.

(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.

(2)În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizație, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.

(3)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.

(4)Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate sunt minime și obligatorii pentru angajatori.

Articolul 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte 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.

Articolul 11

(1)Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia **interpretării și aplicării** prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de sector de activitate.

(2)Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform [Anexei nr. 3](#).

(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.

(4)Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

Articolul 12

(1)Declanșarea procedurii prevăzute la [art. 11](#) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariații ce se consideră prejudiciat.

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

Articolul 13

(1)Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2)În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

Articolul 14

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

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

Articolul 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.

Comentariu [RV4]: Completare pentru claritatea înțelegerii corecte a rolului comisiei paritare.

Comentariu [RV5]: Se elimină (alin. 1 devenind aliniat unic) Eliminarea are în vedere absența definiției „comisiei de monitorizare” din prezentul contract, armonizarea cu prevederile alin. 1 (cu care se află în contradicție) și introducerea instituției concilierii conflictelor colective de muncă.

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

Articolul 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Ministerul Muncii și ~~Justiției Sociale~~ **Solidarității Sociale**.

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

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

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

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

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.

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

Capitolul 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și se aprobă prin ordin al ministrului sănătății.

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

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

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

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

Articolul 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului 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 criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea

Comentariu [RV6]: Se actualizează denumirea instituției.

Comentariu [RV7]: Art. 16, alin. 1 din CM (introdus de legea nr. 88/2018)

Comentariu [RV8]: Art. 16, alin. 1.1 din CM (introdus de OUG nr. 36/2021). În baza alin. 1.2 de la același articol este necesară introducerea unei proceduri specifice sectorului sanitar pentru a prevedea condițiile de utilizare din partea angajatorului, în relațiile de muncă, a **semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului**

Comentariu [RV9]: Clarificarea regulilor aplicabile în materia utilizării semnăturii electronice este propusă a fi făcută într-o anexă specială la prezentul contract. În partea finală documentul conține draftul acestei anexe, la acest moment el incluzând doar prevederile legale ce trebuie transpuse.

Comentariu [RV10]: Art. 16, alin. 1.6 din CM (introdus de OUG nr. 36/2021)

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 nr. 9](#).

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(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.

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

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

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Articolul 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. De regulă, forma de desfășurare este contractul individual de muncă.

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La [negocierea](#), încheierea și modificarea contractului individual de muncă, **ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă**, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(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.

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

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

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

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

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

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

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri; **locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să**

Comentariu [VR11]: Art. 17, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020).

își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

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; salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână; durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

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

n) durata perioadei de probă, după caz; durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

o) regulamentul intern aplicabil.

p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.

q) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

r) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la [alin. \(10\)](#) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, ~~anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, anterior producerii modificării, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării, înștiințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractele colective de muncă aplicabile.~~

~~(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate. Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.~~

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare. În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să

Comentariu [RV12]: Art. 17, alin. 3, lit. b) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV13]: Art. 17, alin. 3, lit. k) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV14]: Art. 17, alin. 3, lit. l) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV15]: Art. 17, alin. 3, lit. n) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV16]: Art. 17, alin. 3, lit. o) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV17]: Art. 17, alin. 3, lit. p) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV18]: Art. 17, alin. 3, lit. q) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Formatat: Culoare font: Roșu

Formatat: Tăiere text cu o linie

Formatat: Tăiere text cu o linie

Comentariu [RV19]: Art. 17, alin. 5 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [VR20]: Art. 17, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020).

sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la [alin. \(10\)](#), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

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

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

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

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

(19) Atât în contractul individual de muncă, cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

(20) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica în scris persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă cel puțin următoarele:

- a) identitatea părților raportului de muncă;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea desfășurării activității în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:
 - (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;
 - (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;
- e) data de la care începe raportul de muncă;
- f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;
- g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- i) durata concediului de odihnă plătit;
- j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;
- n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.

(21) Prevederile [alin. \(20\)](#) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o

Comentariu [RV21]: Art. 19 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de [art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005](#) privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(22) Informațiile prevăzute la [alin. \(20\)](#) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.

(23) Informațiile prevăzute la [alin. \(20\) lit. g\)-l\) și n\)](#) pot fi comunicate și sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiția punerii la dispoziția persoanei a acestor prevederi.

(24) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informațiile prevăzute la [alin. \(20\)](#) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă:

a) de cel mult 7 zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la [alin. \(20\) lit. a\)-g\), k\) și l\)](#);

b) de cel mult 30 de zile lucrătoare începând cu prima zi de muncă pentru informațiile prevăzute la [alin. \(20\) lit. h\)-j\), m\) și n\)](#).

(25) În aplicarea [alin. \(24\)](#), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.

(26) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la [alin. \(20\)](#), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.

(27) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la [alin. \(20\)](#), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.

(28) În situația în care persoana își desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la [alin. \(20\)](#) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.

(29) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare prevăzute la [alin. \(20\)](#) astfel încât toate obligațiile respective să fie îndeplinite.

(30) În cazul în care, prin reglementările menționate la [alin. \(27\)](#), sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la [alin. \(20\)](#), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.

(31) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menționate la [alin. \(20\)](#), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.

(32) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica persoanei care își desfășoară activitatea în baza unui astfel de raport de muncă informațiile prevăzute la [art. 18 alin. \(1\) din Codul Muncii](#), atunci când aceasta trebuie să presteze munca într-un alt loc de muncă decât locul obișnuit de muncă aflat pe teritoriul României, într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-un stat terț, înainte de plecarea acesteia.

(33) Prevederile alin. (32) nu se aplică dacă durata perioadei de desfășurare a activității în alt stat decât România este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.

Comentariu [RV22]: Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

Articolul 20

- (1)** Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.
- (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, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.
- (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.

Articolul 21

- (1)** Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:
- a)** medici, farmaciști, biologi, biochimisti, 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.;
 - 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.
- (3)** Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (4)** Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (5)** Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (6)** Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

Articolul 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

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

Articolul 23

(1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Articolul 24

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condițiile legii.

Articolul 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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

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

(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. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 27

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în [Anexa nr. 4](#) la prezentul contract colectiv de muncă.

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

Comentariu [RV23]: Art. 32, alin. 2.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2021).

Comentariu [RV24]: Art. 35 din CM (introdus prin legea nr. 283/2021).

Comentariu [RV25]: Deoarece acest alineat a fost invocat ca exemplu de prevedere eronată la prima întâlnire, arătăm în continuare care este interpretarea sa corectă.

În linii generale, concedierea salariaților poate fi împărțită în două mari categorii:

(1) Concediere pentru motive ce țin de persoana salariatului (cu alte cuvinte, pentru vina salariatului). În toate aceste cazuri este obligatorie cercetarea disciplinară prealabilă, decizia de concediere putând fi luată de angajator în baza cercetării. În nici una dintre aceste situații nu este necesar acordul sindicatelor.

(2) Concediere pentru motive ce nu țin de persoana salariatului (exemplul cel mai ușor de înțeles: situațiile în care se desființează o unitate). În cazul acestui tip de concediere salariatul are dreptul la șomaj. La această situație se referă acest alineat, el fiind în conformitate cu prevederile legale.

termen de **3 luni** de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de **3 luni** de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 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.

Articolul 29

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 30

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

- a)** la salarizare pentru munca depusă;
- b)** la repaus zilnic și săptămânal;
- c)** la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d)** la egalitate de șanse și de tratament;
- e)** la demnitate în muncă;
- f)** la securitate și sănătate în muncă;
- g)** la acces la formarea profesională;
- h)** la informare și consultare;
- i)** de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j)** la 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 colaborare la locul său de muncă;
- p)** să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q)** să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r)** să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s)** să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t)** să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u)** să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v)** să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;

Comentariu [RV26]: Având în vedere prevederile restrictive aplicabile CIM-ului cu timp parțial (nou introduse) și modificarea interpretării directivei privind limitele timpului de lucru (ambele descrise în Anexe), crearea acestei anexe are caracter urgent. Ea poate fi considerată ca făcând parte din completările determinate de modificarea legislației. Din aceste motive, elaborarea acestei anexe trebuie finalizată cel mai târziu în 3 luni de la înregistrarea acestui contract. În draftul anexei, existent la finalul documentului, am indicat pe scurt situația juridică și câteva dintre problemele ce ar trebui rezolvate, acesta fiind punctul de pornire.

w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bune administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;

x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;

y) alte drepturi prevăzute de lege.

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

a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) de a respecta disciplina muncii;

c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;

d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) de a respecta secretul de serviciu;

g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;

h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;

i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;

j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;

k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;

l) alte obligații prevăzute de lege.

(3) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(4) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

Comentariu [RV27]: Art. 39, alin. 1 lit. m.1 (introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV28]: Art. 243, alin. 1 din CM (modificat de legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV29]: Art. 243, alin. 2 din CM (modificat de legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV30]: Art. 243, alin. 3 din CM (modificat de legea nr. 283/2022).

Articolul 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;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzută în Anexa nr. 10 la prezentul contract;

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

g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;

h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

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

- a)** să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b)** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)** să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
- d)** să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- 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;
- 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, **inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;**
- h)** să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i)** să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j)** să informeze reprezentanții sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k)** să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l)** să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m)** să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n)** să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- o)** să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă.
- p)** să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.

Comentariu [RV31]: Adăugarea transpune prevederile 34 alin. 3 din CM (așa cum au fost introduse de legea nr. 144/2022) și evidențiază necesitatea menționării tuturor sporurilor în REVISAL, obligație stabilită de art. 34 alin. 3 din CM, dar care este „ratată” în dese cazuri.

Comentariu [RV32]: Art. 40, alin. 2 lit. j) din CM (introdus prin legea 283/2022).

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

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 32

- (1)** Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2)** Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3)** Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a)** durata contractului;
 - b)** locul muncii;
 - c)** felul muncii;
 - d)** condițiile de muncă;
 - e)** salariul;
 - f)** timpul de muncă și timpul de odihnă.

Articolul 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 detașarea 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 în condițiile legii;
 - e)** pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
 - f)** pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.
- (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.
- (3)** Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.
- (4)** În cazul reorganizării sau desființării unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitară, inclusiv puncte de lucru ale direcțiilor de sănătate publică, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 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.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35

- (1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2)** Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3)** În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Articolul 36

- (1)** La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.
- (2)** În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.
- (3)** În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 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.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină anterior emiterii deciziei.

Articolul 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) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnată a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 39

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

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern să fie stabilită limita maximă a acestora.

(3) Posturile temporar vacante conform [alin. \(1\)](#) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

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

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a

Comentariu [RV33]: Prevederea este deja menționată la suspendarea la inițiativa salariatului, precizată la art. 39, alin. 1 lit. e din acest CCM.

examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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

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

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

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

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

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile [alin. \(4\) lit. a\)](#) nu afectează vechimea în muncă.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la [alin. \(1\)](#) și la [art. 152¹](#) din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la [art. 152²](#) din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Comentariu [RV34]: Art. 51 alin. 3 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

Articolul 40

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

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

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

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

d) pe durata detașării;

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

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit [art. 93 alin. \(1\) din Constituția României, republicată](#).

(2) În cazul prevăzut la [alin. \(1\) lit. a\)](#), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Comentariu [RV35]: Art. 52, alin. 1 lit. f) din CM (introdus prin legea nr. 298/2020).

Articolul 41

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la [alin. \(1\)](#), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Articolul 42

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale.

Articolul 43

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

V. Înțetarea contractului individual de muncă

Articolul 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Articolul 45

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a)** la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b)** la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții **sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;**
- c)** la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d)** ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e)** ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f)** ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- g)** de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h)** ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i)** la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j)** retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariaților de a continua activitatea în condițiile prevăzute la [alin. \(1\) lit. c\)](#) teza întâi, din Codul Muncii.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea

Comentariu [RV36]: Transpune modificarea art. 56, alin. 1 lit. b din CM (efectuată de legea nr. 140/2022).

Comentariu [RV37]: Art. 56, alin. 3 din CM (introdus prin OUG nr. 96/2018).

angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

Comentariu [RV38]: Art. 56, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 93/2019).

Articolul 46

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Articolul 47

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.
- (4) În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

Articolul 48

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; pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Comentariu [VR39]: Art. 59, lit. a) din CM (introdus prin legea nr. 151/2020).

Comentariu [VR40]: Art. 59, lit. c) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

Articolul 49

- (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.
- (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.

Articolul 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnate.

(2) Prevederile [alin. \(1\)](#) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

Articolul 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a)** pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b)** pe durata concediului pentru carantină;
- c)** pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d)** pe durata concediului de maternitate;
- e)** pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f)** pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g)** pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h)** pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i)** pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
- j)** pe durata concediului de acomodare.
- k)** pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la [art. 152² din Codul Muncii](#).

(2) Prevederile [alin. \(1\)](#) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

Comentariu [RV41]: Art. 60, alin. 1, lit. i) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

Articolul 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnate ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a)** în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b)** în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c)** în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d)** în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

Articolul 53

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

(2) ~~Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract. Procedura cercetării prealabile va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.~~ **În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional se aplică procedura**

Comentariu [RV42]: Se elimină.

evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Comentariu [RV43]: Art. 63, alin. 2 din CM, cu transpunerea obligației stabilite pentru contractele colective.

Articolul 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la [art. 52 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.

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

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

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

Articolul 55

(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 din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

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

Articolul 56

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

Articolul 57

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(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.

(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.

(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.

(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 și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate

să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

Articolul 58

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.

Articolul 59

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz.

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

Articolul 60

(1) 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, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
- 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.

(2) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediului de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Comentariu [RV44]: Art. 62 alin. 3 din CM (introducerea este necesară pentru a da sens următorului alineat).

Comentariu [RV45]: Art. 62, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Pentru claritate sunt adăugate instituțiile juridice la care aliniatul face trimitere.

Articolul 61

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

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

Articolul 62

(1) 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.

- (2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- (3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional

Comentariu [VR46]: Art. 231.1, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020). Notă: Acesta este singurul loc în care se vorbește de conflictul individual de muncă și pot fi introduse prevederile privitoare la conciliere (chiar dacă este în contextul concedierii).

Comentariu [VR47]: Acest alineat constituie soluția de transpunere a prevederilor art. 231.1, alin. 2 și articolul 242, litera d) din CM (introduse prin legea nr. 213/2020), ea urmând să capete forma unei proceduri specifice, anexă la prezentul CCM. Intenția legiuitorului, preluată în acest contract și atribuită partenerilor, este de a crea posibilitatea concilierii conflictelor individuale de muncă înainte de a se ajunge în instanță, degrevând astfel unitățile de o povară juridică suplimentară și generând posibilitatea de a rezolva aceste conflicte la nivelul unităților. Propunerea pornește de la faptul că principiile concilierii amiabile sunt deja aplicabile concilierii conflictelor individuale de muncă având ca izvor CCM-ul. Schița acestei anexe (existentă la sfârșitul prezentului document) indică prevederile legale aplicabile concilierii.

Articolul 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.
- (2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Articolul 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.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 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.
- (2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.
- (3) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

(4) 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.

Capitolul 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 66

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

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

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

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

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

Articolul 67

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

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

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților 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.

(4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate și securitate în muncă, acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract în Strategia Națională pentru Sănătate, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(6) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(7) Instruirea prevăzută la alin. (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.

Articolul 68

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 se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Articolul 69

Comentariu [RV48]: Acest sistem poate fi instituit în cadrul INSP. A se vedea propunerile pe care FSSR le-a înaintat deja în cadrul unui CDS pe tema actelor normative în care exista posibilitatea introducerii acestui mecanism.

Comentariu [RV49]: Corecție necesară pentru indicarea clară a intenției textului și acțiunilor propuse.

Comentariu [RV50]: Modificarea textului indică noul obiectiv al acestui demers.

Comentariu [RV51]: Se elimină.

Comentariu [RV52]: Art. 20, alin. 4 din legea nr. 319/2006 (completată de OUG nr. 36/2021)

Comentariu [RV53]: Art. 21, alin. 3 din legea nr. 319/2006 (introdus prin OUG nr. 36/2021)

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

Articolul 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.

(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.

Articolul 71

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

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatele afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

Articolul 72

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

Articolul 73

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

(2) Instruirea se realizează periodic prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

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

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

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

Articolul 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.

Articolul 75

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.
- (2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.
- (3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Articolul 76

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (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.

Articolul 77

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

Articolul 78

Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Articolul 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 ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.
- (2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

Articolul 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.
- (2) La nivel de unitate normativul de personal între limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.
- (3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.
- (4) 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.

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

Articolul 82

(1) 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 expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea încărcării suplimentare a 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. Metodologia și procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adițional.

(3) 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.

(4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Articolul 83

(1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din [Regulamentul-Cadru](#) de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin [HG 153/2018](#), având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) Prevederile [alin. \(1\)](#) și [\(2\)](#) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivel de unități sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(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.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa nr. 5, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la [alin. \(4\)](#), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la [alin. \(1\)-\(4\)](#) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.

Articolul 85

- (1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.
- (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).
- (3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenuptțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.
- (5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

Articolul 86

- (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.
- (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.

Articolul 87

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.
- (2) Reclassificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.
- (3) Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

Articolul 88

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

Articolul 89

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

Articolul 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.
- (2) Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.
- (3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.
- (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.
- (5) Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Articolul 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, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, **transpusă în Anexa nr. 12 la prezentul contract.** ~~Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.~~

Articolul 92

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. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4 Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 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.

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.

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

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salarialelor membri ai sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariale atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 94

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 95

Comentariu [RV54]: Introducerea acestei anexe are caracter urgent din cauza setului de modificări ale Codului Muncii în acest domeniu, introduse de legea nr. 283/2022. Pentru a asigura coerența reglementărilor toate modificările legale ce vizează aspecte ce țin de armonizarea vieții profesionale cu viața de familie au fost concentrate în Anexa nr. 12 (ce poate fi găsită în partea finală a documentului).

Comentariu [RV55]: Se elimină.

Comentariu [RV56]: Transpun prevederile OUG nr. 142/2021 (și ale OUG 130/2021 - modificate), care garantează salariaților dreptul de a nu fi menținuți la nivelul salariului de bază minim pe economie pentru o perioadă mai mare de 24 de luni (drept aplicabil de la 1 ianuarie 2024).

(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.

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

Articolul 96

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative, se adoptă prin hotărâre de guvern și fac parte de drept din prezentul contract.

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

Articolul 97

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii;

c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;

d) tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază.

(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.

Articolul 98

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. În situația în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

Articolul 99

(1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

Articolul 100

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

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la [alin. \(1\)](#), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Articolul 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate.

Articolul 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.

Capitolul 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, 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 legislației în vigoare.

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

Comentariu [RV57]: Art. 111, alin. 2 și 3 din CM (introduse prin legea nr. 283/2022).

Articolul 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.

Articolul 105

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

(2) În 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.

Articolul 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

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

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

Articolul 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.

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

(3) 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.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru,

se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevăzut la [alin. \(4\)](#) se au în vedere prevederile legale în vigoare aplicabile.

(6) Munca prestată și plătită conform [alin. \(2\)](#) și [\(4\)](#) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la [alin. \(2\)](#) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Articolul 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.

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

Articolul 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 cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Articolul 110

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor [art. 104](#) și [106](#).

(4) 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. Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit [art. 16¹](#) din Codul Muncii evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Articolul 111

(1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.

(2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Articolul 112

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.

Comentariu [RV58]: Art. 137 din CM. Precizarea este relevantă pentru identificare corectă a obligațiilor legale privind respectarea limitelor timpului de muncă.

Comentariu [RV59]: Art. 118 alin. 1 (modificat de legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV60]: Art. 119, alin. 1 din CM

Comentariu [RV61]: Art. 119, alin. 1 din CM (introdus de legea nr. 275/2022).

(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.

(3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. **Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.**

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

(5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare.

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

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

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

Articolul 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60-90 de zile după efectuarea acesteia.

Articolul 114

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate 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.

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

Articolul 115

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitățile sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă. Acest aviz se acordă în termen de 6 zile de la solicitarea transmisă de Ministerul Sănătății.

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

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

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 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.

Articolul 117

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

Comentariu [RV62]: Această modificare transpune modificarea prevederilor legale privind munca suplimentară prin menționarea obligativității existenței solicitării scrise (a se vedea OUG nr. 130/2021 „... munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, în scris ...), adaptând-o la realitățile sistemului sanitar.

Comentariu [RV63]: Ar putea transpune modificarea art. 122, alin. 1 din CM, efectuată de OUG nr. 117/2021. Părțile au libertatea să convină păstrarea formei existente.

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

Articolul 118

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie - ziua copilului;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- j) prima și a doua zi de Crăciun;
- k) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.

(m) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Comentariu [RV64]: Art. 139, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 64/2018).

Comentariu [VR65]: Art. 139, alin. 2.1 din CM (legea 37/2020)

Comentariu [VR66]: Art. 139, alin. 3.1 din CM (legea 37/2020)

Articolul 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, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(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 funcționării instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Comentariu [RV67]: Introducerea acestei anexe are caracter urgent, din cauza noilor prevederi privind interzicerea hărțuirii (și a discriminării) din: 1) OUG nr. 137/2000 (introduse prin legea nr. 167/2020) 2) Codul Muncii (introduse prin legea 151/2020).

Articolul 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. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Articolul 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

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

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

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 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.

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

(3) 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.

Articolul 123

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 124

(1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.

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

(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.

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

- a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

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

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

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

Articolul 125

(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, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152[^]2 din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

(4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

Articolul 127

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

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

Articolul 128

(1) Salariații nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani 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.

(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. 6 la prezentul contract.

Comentariu [RV68]: Art. 145, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV69]: Această completare are în vedere practica neunitară a unităților, unele dintre ele ratând luarea în considerare a acestui drept legal în calculul indemnizației de CO. Deoarece indemnizația de hrană este tratată de Codul Fiscal ca un drept salarial, ea face parte din categoria drepturilor salariale ce trebuie luate în considerare atât la calculul indemnizației de CO cât și a celei de CM.

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a)** 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b)** 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Comentariu [RV70]: Art. 147.1 din CM (introdus prin OUG nr. 26/2019)

Articolul 129

(1) Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

Articolul 130

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a)** căsătoria salariatului - 5 zile;
- b)** nașterea unui copil - 3 zile;
- c)** concediu paternal - ~~5 zile~~ **10 zile** sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d)** căsătoria unui copil - 3 zile;
- e)** decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

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

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

Comentariu [RV71]: Art 2 alin. 1 din Legea nr. 210/1999 (modificat de OUG nr 117/2022)

Capitolul 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 131

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

(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.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară.

Articolul 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.

Articolul 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 contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru efectuarea gărzilor suplimentare;
 - b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
 - d) persoanele care au avut abateri disciplinare.
- (2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:
- a) dacă măsura afectează doi 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, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.
- (3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 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 reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor [alin. \(1\)](#).
- (3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Articolul 135

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

Articolul 136

- (1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.
- (2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte drepturi, conform prevederilor legale.

Articolul 137

- (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:
- a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de 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 proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.
- (2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare 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 apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor [alin. \(1\), \(2\) și \(3\)](#), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii.

Articolul 138

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul 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 consultarea organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Comentariu [RV72]: Se actualizează denumirea instituției.

Articolul 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 criteriile de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

Articolul 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile [Legii nr. 153/2017](#).

Articolul 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la [alin. \(1\)](#) este asimilat timpului de muncă.

Articolul 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.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariața va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

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

Articolul 143

Salariata 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.

Articolul 144

Salariatele gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere, și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Articolul 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. 9](#).

Articolul 146

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7 Formarea profesională

Articolul 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 atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

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

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

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuielile angajatorului (unității) potrivit legii.

(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 ~~Agencia Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate~~ **părțile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue și Comitetul Sectorial Sănătate. Parteneriatul va include reprezentanții organismelor profesionale și va avea drept unul din scopuri identificarea soluțiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanțarea a formării profesionale a specialiștilor din sănătate.** Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

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

Articolul 148

(1) Formarea profesională a 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.

Comentariu [RV73]: Se elimină.

Comentariu [RV74]: Oportunitatea instituirii Comitetului Sectorial Sănătate a fost convenită de reprezentanții FSSR împreună cu domnul ministru al Sănătății, prof. univ. dr. Alexandru Rafila, așa cum reiese din poziționarea publică a MS pe această temă: <https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706>

Comentariu [RV75]: Formularea adaptează intențiile părților la contextul actual, transpunând dorințele de intervenție în acest domeniu.

Comentariu [RV76]: Denumirea necesită actualizare. Actualizarea denumirii trebuie să ia în considerare și propunerile partenerilor sociali privind rolul acestei agenții.

Comentariu [RV77]: Actualizare în acord cu intențiile părților, în discuție fiind echivalarea competențelor profesionale pe care această categorie de personal le deține deja.

Comentariu [RV78]: Oportunitatea intervențiilor în această direcție a fost convenită la o întâlnire anterioară cu domnul ministru al Sănătății, Prof. univ. Dr. Alexandru Rafila: <https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706>

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

(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 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;
- f) formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;
- g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Articolul 150

(1) Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilește următoarele:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;
- 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;
- 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;
- 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 analiza cererea împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;
- e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau sectorului de activitate.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi negociată stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management al Resurselor Umane din Sănătate Strategiei multianuală pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030. Strategia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Comentariu [RV79]: Acest obiectiv nu a fost încă atins, fiind din ce în ce mai relevant pentru menținerea nivelului de competențe din unitățile sanitare.

Comentariu [RV80]: Obiectivul nu a fost încă atins. Forma trebuie menținută, realizarea ei putând fi făcută de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și organisme profesionale.

Comentariu [RV81]: Cel puțin o serie de obiective aferente unei astfel de strategii nu au fost atinse, un exemplu fiind formarea specialiștilor din sectorul sanitar care-și desfășoară activitatea în zone nemedicale, respectiv program de formare și recunoaștere a personalului nemedical/TESA ca personal specific sectorului sanitar. Această direcție de intervenție a fost convenită de principiu de reprezentanții FSSR împreună cu ministrul sănătății, domnul prof. univ. dr. Alexandru Răfăla: <https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706>

Comentariu [RV82]: Se elimină.

(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru ~~Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate~~ **înființarea Parteneriatului comun și a Comitetului Sectorial Sănătate**. ~~Procedura de înființare va fi negociată de partenerii sociali~~ **Demersurile privind înființarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate** în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Comentariu [RV83]: Poate fi relevantă adaptarea denumirii la cea a uneia dintre instituțiile existente.

Comentariu [RV84]: Obiectivul nu a fost atins, motivele stabilirii lui fiind în continuare aplicabile.

Articolul 151

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

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

Articolul 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.

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

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

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

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

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

Articolul 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.

(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.

(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.

Articolul 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.

Articolul 155

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

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

Articolul 156

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(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.

Articolul 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.

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

Articolul 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.

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

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

Articolul 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.

Articolul 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.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile [alin. \(1\)](#), se suportă de către angajatori.

Articolul 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.

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

(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și

avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

Articolul 162

(1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu 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.

(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 163

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.

(2) Programele de pregătire menționate la [alin. \(1\)](#) vor fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

(3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.

Articolul 164

Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 165

(1) Angajatorul 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.

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

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

(4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

Capitolul 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 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 civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

Comentariu [RV85]: Acest obiectiv nu a fost atins, el fiind în continuare relevant.

Comentariu [RV86]: Art. 242 lit. k) din CM (introdus de legea nr. 283/2022), armonizat cu prevederile prezentului CCM.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile legii.

(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la [alin. \(2\)](#).

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

(5) Angajatorul 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 semnatare ale prezentului contract.

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

Articolul 167

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

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

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și 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.

Articolul 168

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

(2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizate, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților sanitare.

Articolul 169

(1)a) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și 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 comitetului director al 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.

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

(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.

Articolul 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.

(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.

(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.

(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.

Articolul 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 muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

(3) În cazurile prevăzute la [alin. \(1\)](#) și [\(2\)](#) din prezentul articol, drepturile salariale convenite se păstrează integral.

(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.

Articolul 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.

Articolul 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract.

Articolul 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu [Legea nr. 62/2011](#), cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. 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.

Articolul 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.

(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.

Articolul 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 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.

(3) Angajatorul 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.

Articolul 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.

(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.

(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. \(1\)](#).

(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.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în [Anexa nr. 10](#).

Capitolul 9

Dispoziții finale

Articolul 178

(1) În baza prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul grupurilor de unități și unităților, potrivit procedurilor din [Anexa nr. 2](#).

(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.

(3) În unitățile în care nu se încheie contract colectiv de muncă, se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 179

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

Articolul 180

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a 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.

Articolul 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 potrivit legii și [Anexei nr. 1](#).

Articolul 182

Pentru personalul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 185

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

Articolul 186

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

Articolul 187

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 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.

(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.

(3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința lucrătorilor din sănătate. Punctul de vedere va face parte dintr-un Acord special, ce are statutul de anexă la prezentul contract, el exprimând rezultatul negocierii colective desfășurate de partenerii sociali. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.

Articolul 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.

Articolul 190

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 8 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Comentariu [RV87]: Obiectivul nu a fost atins. Relevanța lui a crescut în mod semnificativ, în special prin intermediul prevederilor din legislația U.E. A se vedea, spre exemplu, modalitatea în care Legea nr. 283/2022 a transpus două directive speciale și Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 Octombrie 2022, partea privitoare la dialogul social și contractele colective de muncă (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=RO>.)

Comentariu [RV88]: Adăugarea acestui alineat transpune înțelegerea prealabilă avută privind demersurile comune ce vor fi desfășurate în momentul în care vor începe discuțiile privind elaborarea noii legi a salarizării.

Comentariu [RV89]: Se actualizează denumirea instituției.

PĂRȚILE MINISTERUL SĂNĂȚĂII

Prof. univ. dr. Alexandru Rafila – Ministru

Dr. Brădășan Tiberiu-Marius – Secretar de stat

FEDERAȚIA SANITAS DIN ROMÂNIA

1. Leonard Sorin BĂRĂSCU - președinte;
2. Iulian POPE - prim-vicepreședinte;
3. Răzvan GAE - vicepreședinte;
4. Mircea CIOCAN - vicepreședinte;
5. Romeo SANDU - vicepreședinte;
6. Claudia PETCU - secretar general.

FEDERAȚIA SOLIDARITATEA SANITARĂ DIN ROMÂNIA

1. Viorel ROTILĂ - manager;
2. Lidia CELMARE - copreședinte;
3. Vasile RADU - copreședinte;
4. Chirculescu Florin – prim-vicepreședinte;
5. Vasile ANDRIEȘ - vicepreședinte;
6. Daniel BULBOACĂ - vicepreședinte;
7. Elena PLOSCARU - vicepreședinte;
8. Traian PALADE – jurist.

CNS "CARTEL ALFA"

1. Gabriel Marius PREDICA;
2. Denis PĂDURARU;
3. Romeo MANEA;
4. Cristinel ALDESCU;
5. Petru DANDEA;
6. Gabriela LICĂ.

BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL

Marian ROTARU

CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ "MERIDIAN"

Valentin CRĂCIUN

Anexa nr. 1

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Lista unităților în care se aplică

Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Părțile convin ca Anexa nr. 1 să cuprindă pe de o parte o enumerare analitică în care să fie precizate unitățile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sănătății și unitățile sanitare (spitale) aflate în subordinea autorităților locale și a instituțiilor publice cu rețea sanitară proprie, iar, pe de altă parte, o enumerare generală pe categorii începând cu Ministerul Sănătății, dsp-uri, unități sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătății, cabinete de medicină preșcolară, școlară etc.

LISTA

cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea,
sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății,
conform prevederilor [H.G. nr. 144/2010](#) cu modificările și completările ulterioare,
în care se aplică contractul colectiv de muncă

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

A. UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII

I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat

1	Directiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate
2	Institutul Național de Sănătate Publică
3	Institutul Național de Medicină Sportivă
4	Institutul Național de Hematologie Transfuzională „Prof. Dr. C.T. Nicolau”; centrele regionale/județene de transfuzie sanguină
5	Agencia Națională de Transplant
6	Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale
7	Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stem hematopoietice
8	Agencia Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale
9	Spitalul Tichilești (leproserie)
10	Serviciile de ambulanță județene și Serviciul de Ambulanță București-Ilfov

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

	Arad
1	Spitalul de Recuperare Neuromotorie “Dr. Corneliu Bârsan” Dezna

	Bihor
2	Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix
3	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Ștei
	Brașov
4	Sanatoriul de Neuroze Predeal
	București
5	Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL „Prof. Dr. Dorin Hociotă”
6	Institutul Național de Endocrinologie „C.I. Parhon”
7	Institutul Național de Neurologie și Boli Neurovasculare
8	Institutul Național pentru Medicină Complementară și Alternativă „Prof. Dr. Florin Brătilă”
9	Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie „Ana Aslan”
10	Institutul Național de Boli Infecțioase „Prof. Dr. Matei Balș”
11	Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie
12	Institutul Oncologic „Prof. Dr. Al. Trestioreanu”
13	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare „Prof. Dr. C.C. Iliescu”
14	Institutul Național pentru Sănătatea Mamei și Copilului „Alessandrescu-Rusescu”
15	Institutul de Pneumoftiziologie „Marius Nasta”
16	Institutul Național de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice „N.C. Paulescu”
17	Institutul Clinic Fundeni
18	Spitalul Clinic de Urgență
19	Spitalul Clinic de Urgență „Sf. Pantelimon”
20	Spitalul Clinic de Urgență „Bagdasar-Arseni”
21	Spitalul Universitar de Urgență
22	Spitalul Clinic de Urgență Chirurgie Plastică Reparatrice și Arși
23	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „Grigore Alexandrescu”
24	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „M.S. Curie”
25	Spitalul Clinic de Urgență „Sf. Ioan”
26	Spitalul Clinic de Urgențe Oftalmologice
27	Centru Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii „Dr. N. Robănescu”
	Buzău
28	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca
	Cluj
29	Institutul Inimii de Urgență pentru Boli Cardiovasculare „N. Stăncioiu”
30	Institutul Oncologic „Prof. Dr. I. Chiricuță”
31	Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal
32	Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj-Napoca
33	Institutul Regional de Gastroenterologie și Hepatologie „Prof. Dr. Octavian Fodor” Cluj-Napoca
	Constanța
34	Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia
35	Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie Nord
36	Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol
	Covasna
37	Spitalul de Recuperare Cardiovasculară „Dr. Benedek Geza” Covasna
	Dolj
38	Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova
39	Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare
	Hunedoara
40	Spitalul de Psihiatrie Zam
	Iași
41	Institutul Regional de Oncologie Iași
42	Institutul de Boli Cardiovasculare „Prof. dr. G.I.M. Georgescu”
43	Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Spiridon”
44	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni Grajduri
45	Institutul de Psihiatrie „Socola” Iași
	Maramureș
46	Spitalul de Recuperare Borșa
	Mureș
47	Spitalul Clinic Județean de Urgență Târgu Mureș
48	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș
	Prahova
49	Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni
	Timiș
50	Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara
51	Spitalul Clinic Județean de Urgență „Pius Brînzeu” Timișoara
53	Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educație Medicală Specifică și Recuperare pentru Copii și Tineri „Cristian Șerban” Buziaș
54	Spitalul de Psihiatrie Gătaia
55	Institutul Regional de Oncologie Timișoara
	Vrancea

56	Spitalul Județean de Urgență „Sf. Pantelimon” Focșani
57	Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni
58	Spitalul „N.N. Săveanu” Vidra

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
9	Abrogat prin H.G. nr. 316/2018

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
---	---

Anexa nr. 1

la [Hotărârea Guvernului nr. 529/2010](#) din 2 iunie 2010

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la autoritățile administrației publice locale și la Primăria Municipiului București Municipiul București

	Municipiul București
1	Spitalul Clinic „Sf. Maria” București
2	Spitalul Clinic de Nefrologie „Dr. Carol Davila”
3	Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-facială „Prof. Dr. Dan Theodorescu” București
4	Spitalul Clinic de Psihiatrie „Prof. Dr. Alexandru Obregia”
5	Spitalul Clinic „Colentina” București
6	Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foisor” București
7	Spitalul Centrul de Evaluare și Tratament al Toxicodependențelor pentru Tineri „Sf. Stelian”
8	Spitalul Clinic „Nicolae Malaxa” București
9	Spitalul Clinic „Coltea” București
10	Spitalul Clinic de Copii „Dr. Victor Gomoiu”
11	Spitalul de Psihiatrie Titan „Dr. Constantin Gorgos”
12	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Tropicale „Dr. Victor Babeș”
13	Spitalul Clinic „Prof. Dr. Th. Burghel”
14	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie „Prof. Dr. Panait Sârbu” București
15	Spitalul Clinic „Dr. Ion Cantacuzino” București
16	Spitalul de Pneumoftiziologie „Sf. Ștefan” București
17	Spitalul de Boli Cronice „Sf. Luca” București
18	Centrul de Boli Reumatismale „Dr. Ion Stoia” București
	Județul Bihor
1	*** Abrogat
2	Spitalul Clinic de Neurologie și Psihiatrie Oradea
3	Spitalul Clinic Municipal „Dr. Gavril Curteanu” Oradea
4	Spitalul de Pneumoftiziologie Oradea

Anexa nr. 2

la [Hotărârea Guvernului nr. 529/2010](#) din 2 iunie 2010

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale și către Primăria Municipiului București

	Județul Alba
1	Spitalul Județean de Urgență Alba Iulia
2	Spitalul Municipal Aiud
3	Spitalul Municipal Blaj
4	Spitalul Municipal Sebeș
5	Spitalul Orășenesc Abrud
6	Spitalul Orășenesc Câmpeni
7	*** Abrogat
8	Spitalul Orășenesc Cugir
9	*** Abrogat
10	Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud
11	Spitalul de Boli Cronice Câmpeni

12	Centrul de Sănătate Baia de Arieș
	Județul Arad
13	Spitalul Clinic Județean de Urgență Arad
14	*** Abrogat
15	*** Abrogat
16	Spitalul Orășenesc Lipova
17	Spitalul Orășenesc Ineu
18	Spitalul Orășenesc Sântana
19	*** Abrogat
20	Centrul de Sănătate Chișineu-Criș
21	Spitalul de Psihiatrie Mocrea
22	Spitalul de Psihiatrie Căpâlnaș
23	Spitalul Boli Cronice Sebiș
	Județul Argeș
24	Spitalul Județean de Urgență Pitești
25	Spitalul Municipal Câmpulung
26	Spitalul Municipal Curtea de Argeș
27	Spitalul Orășenesc „Sf. Spiridon” Mioveni
28	Spitalul Orășenesc „Regele Carol I” Costești
29	Spitalul de Psihiatrie „Sf. Maria” Vedea
30	*** Abrogat
31	Spitalul de Recuperare Brădet
32	Spitalul de Pediatrie Pitești
33	Spitalul de Pneumoftiziologie Câmpulung
34	Spitalul de Pneumoftiziologie „Sf. Ilie”
35	Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni
36	Spitalul de Pneumoftiziologie „Sf. Andrei” Valea Iașului
37	Spitalul de Geriatrie și Boli Cronice „Constantin Bălăceanu Stolnici” Ștefănești
38	*** Abrogat
39	*** Abrogat
40	*** Abrogat
	Județul Bacău
41	Spitalul Județean de Urgență Bacău
42	Spitalul Municipal Onești
43	Spitalul Municipal de Urgență Moinești
44	Spitalul Orășenesc „Ioan Lascăr” Comănești
45	Spitalul Orășenesc Buhuși
46	*** Abrogat
47	Spitalul de Pneumoftiziologie Bacău
	Județul Bihor
48	Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea
49	Spitalul Municipal „Episcop N. Popovici”
50	Spitalul Municipal Salonta
51	Spitalul Municipal „Dr. Pop Mircea”
52	Spitalul Orășenesc Aleșd
53	Spitalul Orășenesc Ștei
54	*** Abrogat
55	*** Abrogat
56	Spitalul de Psihiatrie Nucet
	Județul Bistrița-Năsăud
57	Spitalul Județean de Urgență Bistrița
58	Spitalul Orășenesc „Dr. George Trifon”
59	Spitalul Orășenesc Beclean
60	*** Abrogat
61	Preventoriul TBC Ilișua
	Județul Botoșani
62	Spitalul Județean de Urgență „Mavromati”
63	Spitalul Municipal Dorohoi
64	*** Abrogat
65	*** Abrogat
66	Spitalul Comunal Trușești
67	*** Abrogat
68	*** Abrogat
69	*** Abrogat
70	Spitalul de Recuperare „Sf. Gheorghe”
71	Spitalul de Pneumoftiziologie Botoșani
72	*** Abrogat
73	Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga

	Județul Brașov
74	Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov
75	Spitalul Clinic de Copii Brașov
76	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie „Dr. I.A. Sbârcea” Brașov
77	Spitalul Municipal „Dr. Aurel Tulbure”
78	Spitalul Municipal Săcele
79	Spitalul Municipal Codlea
80	Spitalul Orășenesc „Dr. C.T. Sparchez”
81	Spitalul Orășenesc Rupea
82	Spitalul de Boli Infecțioase Brașov
83	Spitalul de Psihiatrie și Neurologie Brașov
84	Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov
	Județul Brăila
86	Spitalul de Urgență Județean Brăila
87	Spitalul Orășenesc Făurei
88	*** Abrogat
89	Spitalul de Pneumoftiziologie Brăila
90	Spitalul de Psihiatrie „Sf. Pantelimon” Brăila
	Județul Buzău
91	Spitalul Județean de Urgență Buzău
92	Spitalul Municipal Râmnicu Sărat
93	Spitalul Orășenesc Nehoiu
94	Spitalul Comunal Vintilă Vodă
95	*** Abrogat
96	Spitalul de Boli Cronice Smeeni
97	*** Abrogat
	Județul Caraș-Severin
98	Spitalul Județean de Urgență Reșița
99	Spitalul Municipal de Urgență Caransebeș
100	Spitalul Orășenesc Oțelu Roșu
101	*** Abrogat
102	Spitalul Orășenesc Oravița
103	Spitalul Orășenesc Moldova Nouă
104	*** Abrogat
105	Spitalul de Boli Cronice Bocșa
	Județul Călărași
106	Spitalul Județean de Urgență Călărași
107	Spitalul Municipal Oltenița
108	Spitalul Orășenesc Lehliu-Gară
109	Spitalul Orășenesc Budești
110	Spitalul de Pneumoftiziologie Călărași
111	Spitalul de Psihiatrie Săpunari
	Județul Cluj
112	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii
113	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie
114	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase
115	Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca
116	Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca
117	Spitalul Municipal Dej
118	Spitalul Municipal Turda
119	Spitalul Municipal Câmpia Turzii
120	Spitalul Municipal Gherla
121	Spitalul Orășenesc Huedin
122	Centrul de Sănătate Mociu
123	Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa
	Județul Constanța
124	Spitalul Clinic Județean de Urgență
126	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase
127	*** Abrogat
128	Spitalul Municipal Mangalia
129	Spitalul Municipal Medgidia
130	Spitalul Orășenesc Cernavodă
131	Spitalul Orășenesc Hârșova
132	*** Abrogat
133	*** Abrogat
	Județul Covasna
134	Spitalul Județean de Urgență
135	Spitalul Municipal Târgu Secuiesc

136*** Abrogat
137Spitalul Orășenesc Baraolt
Județul Dâmbovița
138Spitalul Județean de Urgență Târgoviște
139*** Abrogat
140Spitalul Municipal Moreni
141Spitalul Orășenesc Găești
142Spitalul Orășenesc Pucioasa
143*** Abrogat
144*** Abrogat
145*** Abrogat
146*** Abrogat
147*** Abrogat
Județul Dolj
148Spitalul Clinic Municipal „Filantropia”
149Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie „Victor Babeș” Craiova
150Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova
151Spitalul Municipal Băilești
152Spitalul Municipal Calafat
153Spitalul Orășenesc Segarcea
154Spitalul Orășenesc „Așezămintele Brâncovenești” Dăbuleni
155Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna
156Spitalul Orășenesc Filiași
Județul Galați
157Spitalul Clinic Județean de Urgență „Sf. Apostol Andrei”
158Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „Sf. Ioan” Galați
159Spitalul Municipal „Anton Cincu” Tecuci
160Spitalul Orășenesc Târgu Bujor
161Spitalul de Pneumoftiziologie Galați
162Spitalul de Boli Infecțioase „Cuvioasa Parascheva” Galați
163Spitalul de Obstetrică-Ginecologie „Buna Vestire” Galați
164Spitalul de Psihiatrie „Elisabeta Doamna” Galați
165*** Abrogat
Județul Giurgiu
166Spitalul Județean de Urgență Giurgiu
167Spitalul Orășenesc Bolintin-Vale
168*** Abrogat
169Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru
170*** Abrogat
171Centrul de Sănătate Ghimpați
Județul Gorj
172Spitalul Județean de Urgență Târgu Jiu
173Spitalul Municipal Motru
174Spitalul Orășenesc Novaci
175Spitalul Orășenesc Bumbesti-Jiu
176Spitalul Orășenesc „Sf. Ștefan” Rovinari
177Spitalul Orășenesc Târgu Cărbunestii
178Spitalul Orășenesc Turceni
179Spitalul de Pneumoftiziologie „Tudor Vladimirescu” Runcu
Județul Harghita
180Spitalul Județean de Urgență Miercurea-Ciuc
181Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc
182Spitalul Municipal Gheorghieni
183Spitalul Municipal Toplița
184Spitalul de Psihiatrie Tulgheș
Județul Hunedoara
185Spitalul Județean de Urgență Deva
186Spitalul de Urgență Petroșani
187Spitalul Municipal „Dr. Alexandru Simionescu” Hunedoara
188Spitalul Municipal Lupeni
189Spitalul Municipal Orăștie
190Spitalul Municipal Brad
191Spitalul Municipal Vulcan
192Spitalul Orășenesc Hațeg
193*** Abrogat
194Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu
195Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad
196*** Abrogat

	Județul Ialomița
197	Spitalul Județean de Urgență Slobozia
198	Spitalul Municipal Urziceni
199	Spitalul Municipal Fetești
200	Spitalul Orășenesc Tândărei
	Județul Iași
201	Spitalul Clinic de Urgență „Prof. Dr. Nicolae Oblu” Iași
202	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „Sf. Maria” Iași
203	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie „Elena Doamna” Iași
204	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase „Sf. Parascheva” Iași
205	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie „Cuza Vodă” Iași
206	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași
207	Spitalul Clinic „Dr. C.I. Parhon” Iași
208	Spitalul Clinic de Recuperare Iași
209	Spitalul Municipal Pașcani
210	Spitalul Orășenesc Hârlău
211	Spitalul Orășenesc Târgu Frumos
212	Preventoriul TBC pentru Copii Deleni
	Județul Ilfov
213	Spitalul Clinic Județean de Urgență Ilfov
214	Spitalul Orășenesc „Dr. Maria Burghiele” Buftea
215	Spitalul de Psihiatrie „Eftimie Diamandescu” Bălăceanca
216	* Abrogat
	Județul Maramureș
217	Spitalul Județean de Urgență „Dr. Constantin Opris” Baia Mare
218	Spitalul Municipal Sighetu Marmației
219	Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus
220	Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș
221	Spitalul de Boli Infecțioase, Dermatovenerologie și Psihiatrie Baia Mare
222	Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare
223	Spitalul de Boli Cronice Baia Sprie
224	Spitalul de Psihiatrie Cavnic
225	*** Abrogat
	Județul Mehedinți
226	Spitalul Județean de Urgență Drobeta-Turnu Severin
227	Spitalul Municipal Orșova
228	Spitalul Orășenesc Baia de Aramă
229	*** Abrogat
230	*** Abrogat
	Județul Mureș
231	Spitalul Clinic Județean Mureș
232	Spitalul Municipal „Dr. Gheorghe Marinescu” Târnăveni
233	Spitalul Municipal „Dr. E. Nicoară” Reghin
234	Spitalul Municipal Sighișoara
235	Spitalul Orășenesc „Dr. Valer Russu” Luduș
236	*** Abrogat
237	Spitalul Orășenesc Sângeorgiu de Pădure
238	*** Abrogat
238	Spitalul Sovata-Niraj
239	*** Abrogat
240	*** Abrogat
	Județul Neamț
241	Spitalul Județean de Urgență Piatra-Neamț
242	Spitalul Municipal de Urgență Roman
243	Spitalul Orășenesc Roznov
244	Spitalul Orășenesc Târgu Neamț
245	Spitalul Orășenesc Bicăz
246	Spitalul de Psihiatrie „Sf. Nicolae” Roman
247	Spitalul de Pneumoftiziologie Bisericani Alexandru cel Bun
	Județul Olt
248	Spitalul Județean de Urgență Slatina
249	Spitalul Municipal Caracal
250	Spitalul Orășenesc Balș
251	Spitalul Orășenesc Corabia
252	Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci
253	*** Abrogat
254	*** Abrogat
	Județul Prahova

255	Spitalul Județean de Urgență Ploiești
256	Spitalul Municipal Ploiești
257	Spitalul Municipal Câmpina
258	Spitalul Orășenesc Vălenii de Munte
259	Spitalul Orășenesc Băicoi
260	Spitalul Orășenesc „Sf. Filofteia” Mizil
261	Spitalul Orășenesc Sinaia
262	Spitalul de Pediatrie Ploiești
263	*** Abrogat
264	Spitalul de Psihiatrie Voila
265	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie Ploiești
266	Spitalul de Ortopedie și Traumatologie Azuga
267	Spitalul de Boli Pulmonare Breaza
268	Spitalul de Pneumoftiziologie Florești
269	Spitalul de Pneumoftiziologie Drajna
270	*** Abrogat
271	*** Abrogat
272	*** Abrogat
273	Centrul de Sănătate Urlați
	Județul Satu Mare
274	Spitalul Județean de Urgență Satu Mare
275	Spitalul Municipal Carei
276	Spitalul Orășenesc Negrești-Oaș
277	*** Abrogat
	Județul Sălaj
279	Spitalul Județean de Urgență Zalău
280	Spitalul Orășenesc Șimleu Silvaniei
281	Spitalul Orășenesc Jibou
282	*** Abrogat
283	Centrul de Sănătate Cehu Silvaniei
284	Spitalul de Boli Cronice Crasna
	Județul Sibiu
285	Spitalul Clinic Județean de Urgență Sibiu
286	Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu
287	Spitalul Municipal Mediaș
288	Spitalul Orășenesc Agnita
289	Spitalul Orășenesc Cisnădie
290	Spitalul de Psihiatrie „Dr. Gheorghe Preda” Sibiu
291	Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu
	Județul Suceava
292	Spitalul Județean de Urgență „Sf. Ioan cel Nou” Suceava
293	Spitalul Municipal Câmpulung Moldovenesc
294	Spitalul Municipal Fălticeni
295	Spitalul Municipal „Sf. Dr. Cosma și Damian” Rădăuți
296	Spitalul Municipal Vatra Dornei
297	Spitalul Orășenesc Gura Humorului
298	Spitalul Orășenesc Șiret
299	*** Abrogat
300	Spitalul de Psihiatrie Câmpulung Moldovenesc
301	Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret
	Județul Teleorman
302	Spitalul Județean de Urgență Alexandria
303	Spitalul Municipal „Caritas” Roșiori de Vede
304	Spitalul Municipal Tumu Măgurele
305	Spitalul Orășenesc Zimnicea
306	*** Abrogat
307	Centrul de Sănătate Furculești
308	Centrul de Sănătate Cervența
309	*** Abrogat
310	Spitalul de Pneumoftiziologie Roșiori de Vede
311	Spitalul de Psihiatrie Poroschia
	Județul Timiș
312	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii „Louis Țurcanu” Timișoara
313	Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara
314	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie „Dr. Victor Babeș”
315	*** Abrogat
316	Spitalul Municipal Lugoj
317	Spitalul Orășenesc Deta

318	Spitalul Orășenesc Făget
319	Spitalul Orășenesc Sănnicolau Mare
320	Spitalul „Dr. Karl DieI” Jimbolia
321	Centrul de Sănătate Buziaș
322	Centrul de Sănătate Ciacova
	Județul Tulcea
323	Spitalul Județean de Urgență Tulcea
324	Spitalul Orășenesc Măcin
325	Spitalul Orășenesc Babadağ
326	Centrul de Sănătate Sulina
	Județul Vaslui
327	Spitalul Județean de Urgență Vaslui
328	Spitalul Municipal „Dimitrie Castroian” Huși
329	Spitalul Municipal de Urgență „Elena Beldiman” Bârlad
330	Spitalul Orășenesc Negrești
331	*** Abrogat
332	Spitalul de Psihiatrie Murgeni
333	Spitalul de Boli Cronice „Dr. I.T. Nicolăescu” Tutova
	Județul Vâlcea
334	Spitalul Județean de Urgență Râmnicu Vâlcea
335	Spitalul Municipal „Costache Nicolescu” Drăgășani
336	Spitalul Orășenesc Brezoi
337	Spitalul Orășenesc Horezu
338	*** Abrogat
339	*** Abrogat
340	Spitalul de Pneumoftiziologie „C. Anastasatu” Mihăești
341	Spitalul de Psihiatrie Drăgoești
	Județul Vrancea
342	*** Abrogat
343	Spitalul Municipal Adjud
344	*** Abrogat
345	Spitalul Orășenesc Panciu
346	*** Abrogat
347	*** Abrogat
348	*** Abrogat
	Municipiul București
349	Spitalul Clinic de Psihiatrie „Prof. Dr. Alexandru Obregia”
350	Spitalul de Psihiatrie Titan „Dr. Constantin Gorgos” București
351	Centrul de Evaluare și Tratamente a Toxicodependențelor pentru Copii și Tineri „Sf. Stelian” București

Unități aflate în subordinea Academiei Române
Spitalul Universitar de Urgență Elias

Unități din rețeaua CF

1	Spitalul Clinic nr. 1 CF Witting București
2	Spitalul Clinic nr. 2 CF București
3	Spitalul Clinic CF Iași
4	Spitalul Clinic CF Cluj-Napoca
5	Spitalul Clinic CF Timișoara
6	Spitalul Clinic CF Ploiești
7	Spitalul Clinic CF Galați
8	Spitalul Clinic CF Constanța
9	Spitalul Clinic CF Brașov
10	Spitalul Clinic CF Pașcani
11	Spitalul Clinic CF Simeria
12	Spitalul Clinic CF Oradea
13	Spitalul Clinic CF Craiova
14	Spitalul Clinic CF Sibiu
15	Spitalul Clinic CF Drobeta-Turnu Severin

Anexa nr. 2

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul
unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel

Capitolul I

Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției

Articolul 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul bugetar de activitate Sănătate.

(2) Pentru angajații din domeniul activității sanitar-veterinare se va încheia un contract colectiv de muncă separat, având în vedere prevederile acestui contract.

Articolul 2

Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Articolul 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unitățile vor modifica regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

Capitolul II

Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice

Articolul 4

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

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

Articolul 5

(1) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unități părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de conducătorul autorității sau instituției publice sau conducătorii unităților care au convenit constituirea grupului de unități;

b) Angajații, reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități și federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului bugetar Sănătate în baza mandatului din partea organizațiilor sindicale afiliate.

(2) La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare părțile sunt următoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de conducătorul autorității;

b) Angajații, reprezentați de sindicatul reprezentativ de la nivelul unității sau de reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector. În unitățile în care nu există sindicate reprezentative angajații vor fi reprezentați de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în baza mandatului din partea sindicatelor afiliate.

Articolul 6

(1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

(2) În cadrul negocierilor la nivel de grup și de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Articolul 7

(1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

(2) În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la [art. 129 din Legea nr. 62/2011](#), sindicatele prevăzute la [alin. \(1\)](#) pot iniția negocierile colective, ele transmitând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la [art. 5](#) în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

Articolul 8

(1) La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale, ele vizând cel puțin următoarele aspecte:

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

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

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

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților.

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

Articolul 9

(1) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract sunt împuternicite în scris să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.

(2) Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la [alin. \(1\)](#) și [alin. \(2\)](#), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de sector de activitate Sănătate.

(5) În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare.

Articolul 10

(1) Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor [art. 166-174 din Legea nr. 62/2011](#).

(2) În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

Articolul 11

(1) În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

(2) Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile [alin. \(1\)](#) poate aparține oricărei părți.

(3) Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile [alin. 1-2](#) vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

(4) Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor [alin. \(1\)](#) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

Articolul 12

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului, luată de comun acord cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale CCM pe sector.

(2) Aderarea la prezentul contract include aderarea unității la organizațiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 13

Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:

- a) Decizia de aderare emisă de managerul/conducătorul unității sanitare;
- b) Protocol comun de aderare la CCM pe sector semnat între sindicate (afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale CCM pe sector) și unitate (în care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract).

Articolul 14

(1) 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 secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social.

(2) Aderarea va fi verificată și aprobată de Comisia paritară.

Articolul 15

(1) Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuiește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, așa cum este prevăzută de [Legea nr. 62/2011](#), republicată.

(2) Pentru toate unitățile care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută la punctul II.

Articolul 16

Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar este următorul:

Protocol
de aderare la Contractul Colectiv de Muncă
la Nivel de Sector Sanitar

Preambul Având în vedere următoarele prevederi legale și contractuale:

- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar;
- Prevederile [Legii nr. 62/2011](#) și în special prevederile: • [Titlului III din Legea nr. 62/2011](#); • [Art. 134, alin. A, lit. b\) din Legea nr. 62/2011](#); • [Art. 153 din Legea nr. 62/2011](#).

Părțile:

Unitatea sanitară

și

Sindicatul în calitate de sindicat afiliat la (organizație sindicală semnatară a CCM grup de unități).

Prin prezentul PROTOCOL

convin, de comun acord, următoarele:

(1) Constată aderarea Spitalului la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar, stabilită prin Decizia nr și confirmată prin semnarea prezentului protocol.

(2) Aderă la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale sub nr.

(3) Își exprimă acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar, își asumă prevederile acestuia și sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile Spitalului

Dispoziții finale

Prezentul protocol are ca anexă Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar înregistrat la Ministerul Muncii și ~~Justiției~~ **Solidarității** Sociale sub nr.

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar, inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puțin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere și prevederile [art. 141, alin. \(1\) din Legea nr. 62/2011](#)). Prezentului protocol îi sunt aplicabile și prevederile [art. 153 din Legea nr. 62/2011](#).

În cadrul prezentului Protocol salariații unității sunt reprezentați de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.

Prezentul Protocol împreună cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părțile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar având caracter minimal.

Prezentul Protocol conținând 2 (două) pagini, se încheie astăzi,, în 4 (patru) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte și cel de-al patrulea va fi transmis Ministerului Sănătății.

Părțile semnatare

Spitalul prin:

Manager

Sindicatul

Președinte

Anexa nr. 3

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de sector

1. Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare (câte un membru de fiecare parte semnatară) și 5 reprezentanți ai Ministerului Sănătății. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatare în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și ~~Justiției~~ **Solidarității** Sociale.

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

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

4. Hotărârea adoptată potrivit [pct. 2](#) are putere obligatorie pentru părțile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sănătății.

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. 4

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 1

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

Articolul 2

Comentariu [RV90]: Se actualizează denumirea instituției.

Comentariu [RV91]: Se actualizează denumirea instituției.

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la [art. 3](#) poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidență a salariaților*)

A. Părțile contractului:

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

și

salariatul/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. din data, 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 din 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);
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

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

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul

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

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri ...;
- b) indemnizații ...;
 - 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 - 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 - Codul muncii](#) sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003, republicată](#), sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la [art. 18 alin. \(1\) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii](#) se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
- f) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

- f) dreptul la acces la formare profesională.
- 2.** Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
- 3.** Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
 - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.
- 4.** Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
 - c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
 - d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și 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 - Codul muncii](#) și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul teritorial de muncă al județului/municipiului /Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 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,

.....

Salariat

.....

Semnătura

Data

Reprezentant legal,

.....

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

Angajator,

.....

Comentariu [RV92]: Se actualizează denumirea instituției.

Anexa nr. 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

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 sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.
- 4.** Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
- 5.** Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.
- 6.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
- 7.** 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, dezinfecție, dezinsecție 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 nr. 6

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

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)**dezinfecție, 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 echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
 - e)**personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
 - f)**stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.
- 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.
 - 8.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

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.
- 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-electro-maso-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 paturi, 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 laborator 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 neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
9. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

Capitolul 5

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), 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 nr. 7

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Sporul de vechime în muncă

1. Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în [Legea nr. 153/2017](#).

2. 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. \(2\)](#), sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de împlinire a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

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 nr. 8

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Echipamentul de protecție

- încălțăminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme 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.

Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

- săpun - 1/lună/persoană;

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

Anexa nr. 9

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Procedura privind asigurarea egalității de șanse, interzicerea discriminării a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

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).

Comentariu [RV93]: Titlul reformulat în acord cu noile prevederi impuse de legislație în materia protecției lucrătorilor.

Art. 1

(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Comentariu [VR94]: Art. 5, alin. 2 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

(3) Constituie **discriminare directă** orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la [alin. \(2\)](#), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Comentariu [VR95]: Art. 5, alin. 3 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

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

Comentariu [VR96]: Art. 5, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

(5) **Hărțuirea** constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la [alin. \(2\)](#) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

Comentariu [VR97]: Art. 5, alin. 5 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

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

Comentariu [VR98]: Art. 5, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

(7) Constituie **victimizare** orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Comentariu [VR99]: Art. 5, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020 și reluat în legea nr. 283/2020).

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

Comentariu [VR100]: Art. 5, alin. 8 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Comentariu [VR101]: Art. 5, alin. 9 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)

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

Comentariu [VR102]: Art. 5, alin. 10 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020 și reluat în legea nr. 283/2022)

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui **tratament advers** din partea angajatorului.

Comentariu [RV103]: Art. 6 alin. 4 din CM (introdus de legea nr. 283/2022)

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

Comentariu [RV104]: Art. 6 alin. 5 din CM (introdus de legea nr. 283/2022)

Articolul 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, perfecționare, 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.

Secțiunea I Hărțuirea sexuală

Articolul 2

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.

Articolul 3

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

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

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

Articolul 4

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

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 7

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.

Articolul 8

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

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

Articolul 9

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

Articolul 10

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.

Articolul 11

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

Articolul 12

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

Articolul 13

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

Articolul 14

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

Secțiunea II **Hărțuirea psihologică (~~mobbing~~) morală**

Articolul 15

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

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

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

(3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Articolul 16

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

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

Articolul 17

(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Articolul 18

(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Articolul 19

(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

(3) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național, cum este BATEREP, sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

Articolul 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.

Comentariu [RV105]: Art. 2, alin. 5.1 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020).

Comentariu [RV106]: Art. 2, alin. 5.2 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV107]: Art. 2, alin. 5.3 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV108]: Art. 2, alin. 5.4 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV109]: Art. 2, alin. 5.5 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV110]: Art. 2, alin. 5.6 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV111]: Art. 2, alin. 5.7 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

Comentariu [RV112]: Precizare tehnică: în cadrul BATEREP au fost deja create conturi dedicate pentru toate spitalele publice, pentru CMR și OAMMR (central și filiale). Tuturor le-au fost transmise deja datele de logare, având acces individualizat la platforma BATEREP și la informațiile oferite de aceasta.

Comentariu [RV113]: Formularea acestui articol indică soluțiile ce pot fi utilizate de angajatori pentru prevenirea epuizării profesionale, în condițiile în care stresul și epuizarea fizică (forme ale epuizării profesionale) sunt asimilate hărțuirii morale. Propunerea utilizării BATEREP (sau al altui instrument centralizat, organizat la nivel național) are atât avantajul oferirii unor informații relevante (deoarece furnizează criteriile de comparație) cât al posibilității colectării centralizate a datelor, ce permite elaborarea unei politici publice bazată pe dovezi în acest domeniu.

Articolul 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) unei demisii forțate;
- c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce 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.

Articolul 17

Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

Articolul 18

Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

Articolul 19

Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile [art. 5-13 din Secțiunea I](#).

Comentariu [RV114]: Se elimină.

Secțiunea III Prevenirea discriminării

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Anexa nr. 10

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

Procedura cercetării disciplinare prealabile**Articolul 1**

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

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

Comentariu [VR115]: Transpune (prin interpretare) prevederile art. 251, alin. 1 din CM (Introdus de legea 213/2020). Propunerea vizează restrângerea competenței la o comisie de cercetare disciplinară, continuând practica actuală ce garantează un nivel mai ridicat de obiectivitate.

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

5. După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor 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 în mod direct, sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

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

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

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

11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit 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.

Comentariu [VR116]: Transpune prevederile art. 251, alin. 2 din CM (Modificat de legea 213/2020)

Comentariu [VR117]: Forma existentă transpune deja prevederile art. 251 alin. 4 din CM.

Articolul 3

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

Anexa nr. 11

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

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

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;

Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;

Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare;

S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.

Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

Articolul 1

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

Articolul 2

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

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

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

Articolul 3

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

Articolul 4

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

Articolul 5

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

(2) Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

(3) În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

Articolul 6

(1) Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

(2) Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la [alin. \(1\)](#), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la [alin. \(1\)](#), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la [alin. \(1\)](#), aflate în exercițiul funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii, se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

Anexele suplimentare la contractul colectiv de muncă

I. **Anexe noi, care trebuie introduse în contractul colectiv de muncă în forma semnată a acestuia (motivate de modificările legale)**

Anexa nr. 12 privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Art. 1 Absențele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

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

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la [alin. \(1\)](#), în limita numărului de zile prevăzute la [alin. \(2\)](#).

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

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

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

(3) Lucrătorul și angajatorul stabilesc de comun acord modalitatea de compensare a orelor suplimentare precizate la [alin. \(1\)](#).

(4) Orele suplimentare compensate cu timp liber plătit sunt asimilate orelor lucrate din perspectiva drepturilor lucrătorului.

Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat

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

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

Art. 4 Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de **5 zile** lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Comentariu [RV118]: Această anexă transpune o serie întreagă din modificările la Codul Muncii în materia drepturilor lucrătorilor, fiind necesară introducerea ei în forma de bază a contractului.

Comentariu [RV119]: Necesitatea introducerii acestei anexe este deja prevăzută în acest contract la articolul 91 alin. 3, teza a doua. Suplimentar față de prevederile legale (și de armonizarea acestora cu conținutul acestui contract și cu realitățile din sectorul sanitar) în această anexă trebuie adăugate și cele propuse inițial de Federația „Solidaritatea Sanitară”:
<http://solidaritatea-sanitara.ro/ccm/wp-content/plugins/lpdf/pdfjs/web/viewer.php?file=http%3A%2F%2Fsolidaritatea-sanitara.ro%2Fccm%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F04%2F2-Anexele-adi%C8%9Bionale.pdf&download=false&print=false&openfile=false#page=17>

Comentariu [RV120]: Art. 152.2 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Cu observația că este necesară crearea unei instituții juridice speciale pentru prevederile acestui articol, nefiind aplicabilă instituția suspendării CIM-ului la inițiativa angajatului deoarece este vorba de absențe ce trebuie recuperate (o reorganizare a programului de lucru la inițiativa salariatului determinată de ... **viața de familie**).

Comentariu [RV121]: Instituția juridică a recunoașterii și dreptului de-a efectua ulterior orele suplimentare care nu au beneficiat în termenul legal de plată și/sau compensarea cu timp liber corespunzător este simetrică cu cea a absențelor ce trebuie recuperate introdusă prin art. 152.2 din CM.
Ambele instituții: ... [1]

Comentariu [RV122]: Prevederile [alin. 2](#) din acest articol dau posibilitatea creșterii numărului de zile lucrătoare. Această posibilitate trebuie utilizată, corelând-o cu gravitatea cazurilor. Argumentul posibilității trebuie combinat cu una dintre caracteristicile sistemului sanitar, respectiv ponderea mare a persoanelor de gen feminin, care, în context ... [2]

Comentariu [RV123]: Art. 152.1, [alin. 1](#) din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

- (2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- (4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.
- (6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.
- (7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

Comentariu [RV124]: Art. 153.1, alin. 2 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV125]: Art. 152.1, alin. 3 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV126]: Art. 152.1, alin. 4 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV127]: Art. 152.1, alin. 5 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV128]: Art. 153.1, alin. 3 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV129]: Art. 153.1, alin. 4 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Concediul paternal

Art. 5

(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

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

Comentariu [RV130]: Art. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Art. 6

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

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

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

Comentariu [RV131]: Art. 153.1, alin. 1 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Comentariu [RV132]: Art. 153.2 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).

Art. 3

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

(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.

(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

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

Comentariu [RV133]: Art. 2, alin. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Comentariu [RV134]: Art. 2, alin. 2 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Comentariu [RV135]: Art. 2, alin. 3 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Comentariu [RV136]: Art. 2, alin. 3.1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Art. 7

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

(2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Comentariu [RV137]: Art. 4, alin. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Art. 8

(1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

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

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

Comentariu [RV138]: Art. 4.1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Art. 9

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

(2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

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

Comentariu [RV139]: Art. 4.2 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Comentariu [RV140]: Art. 4.3 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)

Acordarea tichetelor de creșă

Art. 10

(1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

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

(3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorei căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Comentariu [RV141]: Art. 18 din legea nr. 165/2018.

Art. 11

(1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se actualizează semestrial.

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

(3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Comentariu [RV142]: ORDIN Comun MF și MMSS nr. 2.062/1.306/2022 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2022.

Comentariu [RV143]: Conform Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018.

Comentariu [RV144]: Art. 19 din legea nr. 165/2018.

Art. 12

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

- a) numele și adresa emitentului;
- b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);
 d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

Comentariu [RV145]: Art. 20 din legea nr. 165/2018 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 130/2021).

Flexibilizarea programului de lucru

Art. 13

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
- (2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
- (4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Comentariu [RV146]: Această secțiune completează anexa cu câteva prevederi adiționale, derivate din prevederile legale, menite să rezolve o serie de probleme existente în sectorul sanitar.

Comentariu [RV147]: Art. 118, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV148]: Art. 118, alin. 5 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV149]: Art. 118, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Comentariu [RV150]: Art. 118, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)

Art. 14

- (1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.
- (2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioadă fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

Art. 15 De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

Art. 16 Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

Comentariu [RV151]: Prevederea este aplicabilă cazurilor în care unitățile au convenit ca tura de noapte să fie mai lungă decât cea de după amiază, pentru a restrânge deplasarea salariaților pe timp de noapte.

Art. 17

- (1) Fiecare salariat are dreptul să-și ia cel puțin 10 zile lucrătoare din concediul de odihnă plătit într-una din următoarele perioade: în timpul vacanțelor copiilor, în perioada sărbătorilor de iarnă sau în sezonul estival.
- (2) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) se face cu respectarea principiilor egalității de șanse și cu aplicarea regulilor prevăzute la Procedura de organizare a turelor.
- (3) Verificarea respectării prevederilor alin. (1) și (2) se face prin raportare cel puțin la ultimii 10 ani lucrați sau prin raportare la întreaga perioadă lucrată pentru salariații angajați în ultimii 10 ani. Informațiile pe această temă vor fi furnizate fiecărui salariat, ele făcând parte din procedura de programare a Concediilor de odihnă.

Art. 18

- (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.
- (2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

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

Art. 19 Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

Art. 20

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

Comentariu [RV152]: Art. 10 alin. 3 din Legea nr. 202/2002 (introdus de OUG 57/2022)

II. Anexe suplimentare ce trebuie stabilite și introduse în prezentul contract, prin act adițional, în 3 luni de la semnarea acestuia

Anexa nr. ... Procedura de stabilire a gărzilor suplimentare normei de bază, efectuate prin intermediul CIM-ului cu timp parțial

Comentariu [RV153]: Indicăm aici doar problemele urgente ce motivează necesitatea intervenției prevăzută în această agendă.

Necesitatea acestei anexe este demonstrată de:

1) Modificarea prevederilor aplicabile CIM-urilor cu timp parțial

În discuție este stabilirea interpretării art. 15.1, lit. d) din CM (munca nedeclarată; introdus de OUG nr. 117/2021) din perspectiva modalității de aplicare în sectorul sanitar (CIM-ul cu timpul parțial raportat la stabilirea riguroasă a programului de muncă).

A se vedea și prevederile articolului 260 alineatul (1), litera e³) (introdus de OUG nr. 117/2021).

2) Modificarea semnificativă pe care o aduce Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), pronunțată în data de 17 martie 2021 în cauza C-585/19, privitoare la aplicarea prevederilor Directivei 2003/88/CE în România.

Prin această hotărâre CJUE a stabilit că, în cazul cumulului de contracte individuale de muncă (CIM-uri) la același angajator, limitele timpului de lucru trebuie calculate per persoană (pentru fiecare angajat) și nu per contract (nu separat pentru fiecare CIM pe care un lucrător îl are cu un angajat).

În consecință, conform prevederilor Directivei U.E. nr. 88/2003, nici un lucrător nu poate munci mai mult de maxim 13 ore/zi, respectiv 48 ore/săptămână, indiferent dacă este vorba de unul sau mai multe CIM-uri (calcul timpului de lucru se cumulează pe toate CIM-urile). Deoarece gărzile medicilor constituie timp de muncă, această regulă este aplicabilă și în cazul lor.

În situația în care este asumată respectarea legislației Uniunii Europene în privința timpului de muncă, respectiv aplicarea Hotărârii CJUE în cauza C-585/19 din 17 martie 2021, se impune modificarea formei de desfășurare a activității medicilor desfășurată în cadrul contractului de bază și a celui pentru gărzi, în sensul de a limita timpul de muncă la 13 ore/zi sau cel puțin la 48 de ore/săptămână.

Directiva U.E. 88/2003 permite unele derogări de la aceste limite, ele putând însă fi făcute în special prin intermediul contractului colectiv de muncă (CCM) la nivel de sector.

Propunerea Federației „Solidaritatea Sanitară” este ca intrarea în legalitate să se facă prin intermediul unei anexe speciale la prezentul CCM care să evidențieze posibilitatea derogărilor și să instituie o procedură dedicată acestei posibilități.

Anexa nr... privind procedura de stabilire a salariilor de bază personalului nemedical/TESA în conformitate cu prevederile Anexei nr. VII din legea nr. 153/2017.

Prin Decizia nr. 61/2022 Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit faptul că pentru salarizarea personalului TESA din unitățile sanitare trebuie făcută pe anexa nr. VII a legii nr. 153/2017.

Pentru salariile de bază ale personalului de execuție în Anexa nr. VII din legea nr. 153/2017 sunt stabilite doar nivele minim și maxim, fiind necesară în continuare identificare nivelului fiecărui salariu de bază în acest interval.

În conformitate cu prevederile art. 138, alin. 3 teza a doua din legea nr. 62/2012, acolo unde legea stabilește pentru personalul din sectorul bugetar salarii între nivelul minim și maxim, acestea fac obiectul negocierilor colective.

În consecință, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate este necesară introducerea unei proceduri cadru pentru stabilirea salariilor de bază la nivel de unitate pentru această categorie de lucrători.

Anexa nr. ... privind utilizarea semnăturii electronice în unitățile sanitare

Comentariu [RV154]: Articolul 15[^]1

În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă:

(...)

d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).

Comentariu [RV155]: e[^]3) primire

a la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;

Comentariu [RV156]: „În

interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 alin. (1) lit. c) și art. 36 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, salarizarea personalului tehnic, economic și socio-administrativ din cadrul spitalelor publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, se realizează potrivit anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017.”

Comentariu [RV157]: Art. 138, lin. (3) din legea nr. 62/2021:

„Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.” Interpretare

Comentariu [RV158]: Necesitatea

acestei anexe este indicată de prevederile art. 16, alin. 1.2 din CM și de art. 4, alin. 3 din legea 88/2018 (așa cum a fost modificată de OUG nr. 36/2021), art. 17, alin. 3, lit. o) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Oportunitatea acestei anexe este indicată de prevederile OUG nr. 36/2021, modificată, completată și aprobată de legea nr. 208/2021, în materia semnăturii electronice utilizată în cadrul relațiilor de muncă.

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

Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii...

Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.

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

La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.

(...)

Anexa nr. ... privind Procedura aplicabilă concilierii conflictelor individuale de muncă

(1) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.

(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruie ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite

Comentariu [RV159]: Art. 16, alin. 1.1-1.3, 1.6-1.8 din CM (introduse prin legea nr. 208/2021). Redăm conținutul articolelor din CM, fiind evidentă necesitatea stabilirii unei proceduri specifice la nivelul sectorului sanitar în cadrul acestui CCM.

Comentariu [RV160]: Se completează cu precizarea prevederilor legale aferente concediului parental, preluând atât dreptul cât și procedura aplicabilă.

Comentariu [RV161]: Necesitatea acestei anexe este indicată de prevederile legii nr. 213/2020, care introduce art. Art. 231.1, alin. 2 și articolul 242, litera d) din CM.

prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.

(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.

(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.

(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

(9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:

a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;

b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;

c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).

(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

Anexa nr. ... privind telemunca

Având în vedere creșterea continuă a ponderii activităților desfășurate în regim de telemuncă în sectorul sanitar, este necesară o transpunere adecvată a prevederilor legale raportat la situațiile specifice, prin intermediul unei anexe speciale.

Necesitatea acestei anexe este demonstrată de prevederile legale, legea nr. 88/2018 (spre exemplu) indicând necesitatea unor prevederi în materie în cadrul CCM-urilor în privința:

- stabilirii programului de lucru (art. 4, alin.1);
- verificarea activității salariatului (art. 4, alin. 3);
- informarea salariatului cu privire la dispozițiile legale aplicabile (art. 5, alin. 2, lit. h);
- drepturile salariaților care lucrează în regim de telemuncă (art. 6, alin. 1 și 2);
- Accesul reprezentanților sindicatelor la aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului (art. 9, alin. 1)

Oportunitatea acestei anexe este indicată de realitatea desfășurării unora dintre activități, începând cu cea desfășurată în timpul pandemiei și sfârșind cu activitățile specifice telemedicinii. Evoluția relațiilor de muncă indică această direcție de dezvoltare ca una tot mai importantă, inclusiv în zona sistemului sanitar

Anexa nr... Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture

Art. 1 Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

Comentariu [RV162]: Art. 231.1 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020). Redăm textul legal fără modificări doar pentru a evidenția cadrul legal general aferent concilierii. Considerăm însă că este necesară o procedură specifică, adaptată sistemului sanitar, bazată în special pe o conciliere realizată prin intermediul unor reprezentanți ai partenerilor sociali speciali desemnați în acest scop. Această procedură trebuie integrată cu rolurile ce revin comisiilor paritare a căror sarcină este interpretarea prevederilor acestui contract. Prin raportare la prevederile legale, reprezentanții partenerilor sociali ar trebui să îndeplinească una dintre calitățile amintite în textul de lege în domeniul legislației muncii. Finanțarea funcționării acestei instituții a concilierii la nivelul unităților poate fi realizată prin contribuția reținută de la lucrătorii care nu sunt membri ai sindicatelor semnatare.

Comentariu [RV163]: Obligația intervenției este stabilită de legea nr. 88/2018, modificată și completată de OUG 36/2021. Aici indicăm doar rațiunea pentru care trebuie să introducem această anexă.

Comentariu [RV164]: Această procedură este parte a măsurilor necesare privind hărțuirea la locul de muncă. Introducerea acestei proceduri este necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale. Procedura este necesară pentru remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoare procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture. Prezentăm în continuare draftul acestei anexe.

- (1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:
- Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;
 - Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;
 - Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;
- (2) Principiile de drept ce trebuie respectate în repartizarea salariilor pe ture, fiind aplicabil deplin drept cel puțin principiul egalității de tratament a tuturor salariaților.

Art. 2

Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

- (1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:
- Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață;
 - Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de pacienți.
- (2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.
- (3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.

Art. 3

În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Art. 4

- (1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.
- (2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează trimestrial și anual.
- (3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflus mare de pacienți.
- (4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Art. 5

- (1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.
- (2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:
- Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.
 - Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Art. 6

(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate unitățile sanitare.

Comentariu [RV165]: Conform art. 127 alin 3 din Codul Muncii. Menționăm că nu am putut documenta existența unor proceduri specifice muncii de noapte din perspectiva examenului medical sau a unor studii relevante, care să analizeze impactul muncii de noapte asupra salariaților din Sănătate. *De lege ferenda*, considerăm necesară instituirea unei proceduri de monitorizare a muncii de noapte din perspectiva impactului acesteia asupra sănătății acestei categorii de salariați, cele mai expuse categorii de personal fiind medicii și asistentele medicale. De ... [3]

Comentariu [RV166]: Conform art. 128, alin. 1 din Codul Muncii.

Comentariu [RV167]: Conform art. 128, alin. 2 din Codul Muncii

Comentariu [RV168]: Trebuie avut în vedere faptul că în acest interval de timp se desfășoară majoritatea activităților ce privesc diagnosticul, tratamentul și îngrijirea pacienților (Situația ... [4]

Comentariu [RV169]: Situația este aplicabilă în special serviciilor de urgență/UPU, raportat la fluxurile de pacienți. Experiența diferitelor unități indică un aflus mai mare de pacienți în anumite zile de ... [5]

Comentariu [RV170]: În acest sens, considerăm că angajatorul are dreptul la stabilirea unor reguli care să vizeze o anumită distribuție a competențelor (de regulă egală) pe fiecare tură ... [6]

Comentariu [RV171]: Una din probleme o constituie situațiile în care personalul nu este suficient. Raportarea se face la normativul de personal aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. ... [7]

Comentariu [RV172]: Salariații au dreptul la cunoașterea rezultatelor acestor calcule, situația evidențiind existența sau absența egalității de tratament sau a situațiilor de discriminare.

Comentariu [RV173]: Se pune problema dacă astfel de înțelegeri constituie sau nu acte adiționale la Contractul individual de muncă al salariatului. Considerăm că este legală și soluția încadrării ace ... [8]

Comentariu [RV174]: Prevederea ia în considerare dorința (eventuală) a unor colegi/colege de a ajuta un al coleg/o altă colegă.

(2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.

(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardă în toate unitățile din sectorul bugetar Sănătate.

Art. 7

(1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei unități sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

Art. 8

În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:

- a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;
- b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;
- c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.
- d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

III. Anexele ce trebuie stabilite de partenerii sociali și introduse prin act adițional la acest contract în termen de 6 luni de la semnarea acestuia

Anexa privind Procedura evaluării prealabile (art. 53, alin. 2)

Anexa privind auditul timpului de muncă (art. 82, alin. 2)

Anexa Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților (art. 150, alin. 4)

Anexa privind Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale (art. 148, alin. 3)

Procedura pentru Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală (art. 147, alin. 8)

Instituția juridică a recunoașterii și dreptului de-a efectua ulterior orele suplimentare care nu au beneficiat în termenul legal de plată și/sau compensarea cu timp liber corespunzător este simetrică cu cea a absențelor ce trebuie recuperate introdusă prin art. 152.2 din CM.

Ambele instituții:

(1) Utilizează „un sistem de creditare cu timp de lucru”, prima (absențele ce trebuie recuperate) în favoarea lucrătorului iar cea de-a doua (zilele libere neplătite/necompensate cu timp liber plătit) în favoarea angajatorului.

(2) Iau în considerare satisfacerea unor nevoi specifice ale celor două părți: prima nevoile specifice vieții de familie iar cea de-a doua imposibilitatea obiectivă a angajatorului de-a acorda aceste drepturi în termenul stabilit.

Concediul de odihnă ce nu a fost efectuat în anii anteriori se află și el în aceeași situație juridică.

Introducerea acestei instituții ia în considerare situațiile de fapt, ea având drept singur cop acela de-a recunoaște în mod evident și clar aceste drepturi, fără a genera însă posibilitatea angajatorului de a o invoca pentru a încălca drepturile legale privind termenele în care trebuie onorate aceste obligații.

Prevederile alin. 2 din acest articol dau posibilitatea creșterii numărului de zile lucrătoare. Această posibilitate trebuie utilizate, corelând-o cu gravitatea cazurilor. Argumentul posibilității trebuie combinat cu una dintre caracteristicile sistemului sanitar, respectiv ponderea mare a persoanelor de gen feminin, care, în contextul practicilor de familie specifice mentalității, determină o încărcare mult mai mare cu astfel de sarcini.

Conform art. 127 alin 3 din Codul Muncii.

Menționăm că nu am putut documenta existența unor proceduri specifice muncii de noapte din perspectiva examenului medical sau a unor studii relevante, care să analizeze impactul muncii de noapte asupra salariaților din Sănătate. *De lege ferenda*, considerăm necesară instituirea unei proceduri de monitorizare a muncii de noapte din perspectiva impactului acesteia asupra sănătății acestei categorii de salariați, cele mai expuse categorii de personal fiind medicii și asistentele medicale. De asemenea, considerăm necesară desfășurarea unor studii reprezentative pe acest subiect, relevante mai ales în contextul unui deficit de personal recunoscut oficial, care conduce la creșterea semnificativă atât a numărului de ore de noapte efectuate cât și la încărcarea suplimentară cu sarcini de serviciu în acest interval.

Trebuie avut în vedere faptul că în acest interval de timp se desfășoară majoritatea activităților ce privesc diagnosticul, tratamentul și îngrijirea pacienților (Situația este aplicabilă în special pentru secțiile de specialitate). De asemenea, în acest interval se desfășoară majoritatea activităților administrative și de coordonare.

Situația este aplicabilă în special serviciilor de urgență/UPU, raportat la fluxurile de pacienți. Experiența diferitelor unități indică un aflus mai mare de pacienți în anumite zile de sărbătoare (pe fondul creșterii incidenței anumitor comportamente dăunătoare sănătății, combinată cu absența filtrului pe care-l constituie medicina primară), în cazul anumitor schimbări de anotimpuri (cel mai cunoscut tip de evenimente îl constituie incidența foarte mare a cazurilor de ortopedie și a accidentelor rutiere la căderea primei zăpezi) etc.

În acest sens, considerăm că angajatorul are dreptul la stabilirea unor reguli care să vizeze o anumită distribuție a competențelor (de regulă egală) pe fiecare tură.

Spre exemplu, angajatorul poate dispune ca pe o tură în care există un salariat fără experiență să existe și un salariat cu un nivel semnificativ de experiență. În același timp însă, considerăm că acest drept de dispoziție al angajatorului constituie un izvor de drept pentru beneficii suplimentare în favoarea salariaților ale căror competențe sporite sunt utilizate/relevante pentru această procedură. Pentru exemplu analizat, este evidentă suplinirea deficitului de experiență a unui salariat prin intermediul altui salariat, fapt care conduce la o încărcare cu sarcini de serviciu a celui de-al doilea salariat, acesta având dreptul la beneficii suplimentare, fiind evidentă disproporția în ceea ce privește cantitatea și calitatea muncii.

Pagina 83: [7] Comentariu [RV171]

Rotila Viorel

02.11.2022 06:26:00

Una din probleme o constituie situațiile în care personalul nu este suficient. Raportarea se face la normativul de personal aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1224/2010, respectiv a OMS nr. 1.778/2006 (cu modificările și completările aduse de OMS nr. 1224/2010), respectiv la rezultatele aplicării procedurii auditului timpului de muncă. Cu alte cuvinte, în sarcina cui cade responsabilitatea pentru creșterea numărului de ore de noapte ca urmare a deficitului de personal/nerespectării normativelor de personal? În mod cert, acolo unde există astfel de situații ele înlătură prezumția de culpă a salariaților pentru cazurile de malpraxis și instituind prezumția de culpă a unității, în baza principiului erorilor sistemice.

Pagina 83: [8] Comentariu [RV173]

Rotila Viorel

02.11.2022 06:29:00

Se pune problema dacă astfel de înțelegeri constituie sau nu acte adiționale la Contractul individual de muncă al salariatului. Considerăm că este legală și soluția încadrării acestor documente în procedurile specifice pentru combaterea discriminării care există (sau ar trebui să existe) la nivelul unităților sanitare.