

Anexa nr. 1 la procesul verbal al negocierii Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate din data de 10.XI.2022

Propunerile la CCM care au fost acceptate de părți în data de 10.XI.2022

Forma propusă	Soluția stabilită	Forma adoptată
Titlul contractului: Contract colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2022-2024	Rămâne forma inițială	Contract colectiv de muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2022-2024
Art. 1 , alin. 4, (...) - direcțiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul executiv ;	Se modifică conform propunerii	Art. 1 , alin. 4, (...) - direcțiile de sănătate publică, reprezentate prin directorul executiv;
Art. 5 - Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Justiției Solidarității Sociale.	Se modifică conform propunerii. Pe parcursul întregului contract se efectuează modificarea acestei denumiri	Art. 5 - Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Ministerul Muncii și Justiției Solidarității Sociale.
Art. 9 (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 brut , dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.	Se modifică conform propunerii FSSR	Art. 9 (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 brut, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.
(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.	Se acceptă eliminarea acestui alineat. Atribuțiile vor reveni Comisiei paritare.	
Art. 15 (...) (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată și ale prezentului	Se introduce completarea.	Art. 15 (...) (2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, republicată și ale prezentului contract

contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.		colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.
<p>Art. 17 (5) 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.</p>	Se acceptă eliminarea acestui aliniat deoarece salariatul are dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant (fără concurs) în baza art. 39, alin.1 lit. x).	
<p>Art. 19 (...) (9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să 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, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; f) riscurile specifice postului; g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la 	Se acceptă completarea aliniatului în forma propusă.	<p>Art. 19 (...) (9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) identitatea părților; b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să 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, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului; e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului; f) riscurile specifice postului; g) data de la care contractul urmează să își producă efectele; h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora; i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul; j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia; k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

<p>care salariatul are dreptul și metoda de plată;</p> <p>l) 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;</p> <p>m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;</p> <p>n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p>o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;</p> <p>p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>q) 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;</p>		<p>l) 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;</p> <p>m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;</p> <p>n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;</p> <p>o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;</p> <p>p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;</p> <p>q) 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;</p>
<p>Art. 19 (...) (11) 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</p>	<p>Se acceptă modificarea</p>	<p>Art. 19 (...) (11) 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</p>
<p>Art. 19 (...) (12) 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.</p>	<p>Se acceptă modificarea</p>	<p>Art. 19 (...) (12) 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.</p>
<p>Art. 19 (...)</p>	<p>Se acceptă modificarea</p>	<p>Art. 19 (...)</p>

<p>(13) 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 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.</p>		<p>(13) 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 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.</p>
<p>Art. 19 (...) (18) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.</p>	<p>Se acceptă modificarea</p>	<p>Art. 19 (...) (18) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror cuantum este cunoscut.</p>
<p>Art. 23 (...) (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.</p>	<p>Rămâne forma inițială</p>	<p>Art. 23 (...) (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.</p>
<p>Art. 26 - (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, 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.</p> <p>(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.</p>	<p>Se acceptă reformularea.</p>	<p>Art. 26 - (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, 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.</p> <p>(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.</p>

<p>Art. 30 (...) m1) 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;</p>	<p>Se acceptă introducerea la litera x), cu renumerotarea aliniatului care era anterior x).</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 31 (...) (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.</p>	<p>Aliniatul se menține în forma inițială.</p>	<p>Art. 31 (...) (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.</p>
<p>Art. 37 (...) (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 în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.</p>	<p>Rămâne forma inițială.</p>	<p>Art. 37 (...) (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, în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.</p>
<p>Art. 39 (...) (3) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 1521 ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 1522 se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.</p>	<p>Se introduce ca alin. 7 în forma completată de FSSR.</p>	<p>Art. 39 (...) (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.</p>
<p>Art. 39 (...) (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</p>	<p>Se acceptă modificarea.</p>	<p>Art. 39 (...) (4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale: a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de</p>

admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență , a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;		an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
Art. 39 (...) 6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.	Se propune completarea aliniatului.	Art. 39 (...) 6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.
Art. 40 (...) 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.	Se acceptă introducerea	Art. 40 (...) 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.
Art. 40 (...) (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.	Se acceptă reformularea prin eliminarea părții finale.	Art. 40 (...) (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.
Art. 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, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.	Se acceptă completarea	Art. 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, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
Art. 48 a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie,	Se acceptă modificarea propusă.	Art. 48 a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune

<p>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; (...)</p>		<p>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; (...)</p>
<p>Art. 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 sunt interzise.</p>	<p>Rămâne forma inițială.</p>	<p>Art. 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.</p>
<p>Art. 82 (...) (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.</p>	<p>Rămâne forma inițială.</p>	<p>Art. 82 (...) (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.</p>
<p>Art. 95 (...) (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de prestări servicii contractelor de furnizare de servicii medicale 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.</p>	<p>Se acceptă propunerea de modificare.</p>	<p>(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale 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.</p>
<p>Art. 99 (...) (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,</p>	<p>Rămâne forma inițială</p>	<p>Art. 99 (...) (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,</p>

în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.		în limitele legii, cu acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.
Art. 104 (...) (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.	Se păstrează forma inițială.	Art. 104 (...) (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.
Art. 107 (...) (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 PÂNĂ LA 100% la 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.	Se păstrează forma inițială.	Art. 107 (...) (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% la 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.
Art. 110 (...) (4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă 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.	Se acceptă modificarea	Art. 110 (...) (4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă 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.
Art. 113 - Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60-90 de zile după efectuarea acesteia.	Se păstrează forma inițială.	Art. 113 - Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.
Art. 118 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;	Se acceptă propunerile. Ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății – se scoate de la sărbătorile legale și se mută la categoria zilelor libere plătite. În consecință. litera l)	Art. 118 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;

<p>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.</p>	<p>de la art. 118, reformulată, va deveni alin. 4 al art. 130.</p>	<p>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) 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.</p>
<p>Art. 119 (...) (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 6-3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Se acceptă modificarea</p>	<p>Art. 119 (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.</p>
<p>Art. 130 (...) (3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul</p>	<p>Se acceptă completarea</p>	<p>Art. 130 (...) (3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.</p>

Art. 130 (...) (4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.	Se acceptă completarea.	Art. 130 (...) (4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.
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 (...) Cap. 5 Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru: 1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID și de boli infecțioase. (...)	Se acceptă propunerea de completare.	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 (...) Cap. 5 Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru: 1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID și de boli infecțioase. (...)

Tiberius-Marius Brădățan Ministerul Sănătății.....

Alina Carabulea Ministerul Sănătății.....

Ionuț Iavor Sebastian Ministerul Sănătății.....

Iulian Pope FEDERAȚIA SANITAS.....

Romeo Sandu FEDERAȚIA SANITAS.....

Viorel ROTILĂ, Federația Solidaritatea Sanitară.....

Lidia CELMARE, Federația Solidaritatea Sanitară.....

Gheorghe CHIȘ, Blocul Național Sindical.....

Marian ROTARU, Blocul Național Sindical.....

Iulia ȘERBAN, Blocul Național Sindical.....

Gabriel Marius PREDICĂ, C. N. S. „Cartel ALFA”

Silvia Spiridon, C. N. S. „Cartel ALFA”

Chifor Valentin-Liviu C. N. S. „MERIDIAN.....