

Anexa nr. 1 la procesul verbal al negocierii Contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate din data de 15.XI.2022

Propunerile la CCM care au fost acceptate de părți în data de 15.XI.2022

Forma propusă de partea sindicală	Soluția stabilită	Forma adoptată
<p>Articolul 2</p> <p>(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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR și se introduce expresia „reglementate prin legi speciale”</p>	<p>Articolul 2</p> <p>(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, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.</p>
<p>(3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv de muncă.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>(3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv de muncă.</p>
<p>Art. 9</p> <p>(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.</p>	<p>Se modifică conform propunerii</p>	<p>Art. 9</p> <p>(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.</p>
<p>Articolul 11</p> <p>(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.</p>	<p>Se modifică conform propunerii FSSR</p>	
<p>Articolul 12</p> <p>(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.</p>	<p>Se acceptă eliminarea alin. (2) (alin. 1 devenind aliniat unic)</p>	<p>Articolul 12</p> <p>Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.</p>

(2)Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.		
Art 17 (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Art 17 (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.
Art 17 (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Art 17 (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.
Art 17 (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Art 17 (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.
Art 17 (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Art 17 (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 19 (...) (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.	Se acceptă modificarea propusă de FSSR	Articolul 19 (...) (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.

<p>(6) 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.</p>	<p>Se acceptă modificarea propusă de Sanitas</p>	<p>(6) 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.</p>
<p>(13) 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 propusă de FSSR</p>	<p>(13) 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>(14) 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>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>(14) 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>După alineatul 15 al art. 19 se introduc 14 noi alineate cu următorul conținut:</p> <p>(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:</p> <p>a) identitatea părților raportului de muncă;</p> <p>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;</p> <p>c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;</p> <p>d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:</p> <p>(i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;</p>	<p>Alin. 15-33 se vor muta într-o anexa dedicată raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, anexa ce se va încheia în termen de 3 luni.</p>	<p><i>Forma propusă pentru acest alineat: Art.19 (15) Pentru transpunerea obligațiilor de informare și a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora o anexă specială al prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.</i></p>

<p>(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.</p>		
<p>(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 perioadă de referință de patru săptămâni</p>		

<p>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.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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.</p>	
<p>(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:</p> <ul style="list-style-type: none">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).	

<p>(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.</p>		
<p>(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.</p>		
<p>(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.</p>		
<p>(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.</p>		
<p>(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.</p>		

(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.		
După alineatul (7) al art. 21 se introduce un alineat nou: (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	Se acceptă propunerea FSSR	Art.21 (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.

<p>contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.</p>		
<p>Art.22 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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR și se introduce expresia „cu respectarea regimului incompatibilităților”</p>	<p>Articolul 22 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, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.</p>
<p>Articolul 22 (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 termen de 6 luni 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.</p>	<p>Se acceptă modificarea propusă de FSSR</p>	<p>Articolul 22 (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 termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.</p>
<p>(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 6 luni 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Se acceptă modificarea propusă de FSSR</p>	<p>(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.</p>
<p>Articolul 30 După litera w) a alin. (1) se introduce o nouă literă (actuala literă x devine litera y): 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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 30 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>Articolul 31 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: 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 ;</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 31 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: 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 ;</p>
<p>După litera o) a alin. 2 art. 31 se introduc: 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. r) 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. 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. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.</p>	<p>Se acceptă propunerile Sanitas si aceeași propunere a FSSR de la art. 30</p>	<p>Articolul 31 (2) 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. r) 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. 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. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.</p>
<p>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;</p>	<p>Nu se acceptă forma propusă de FSSR, rămâne forma inițială</p>	<p>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;</p>
<p>După alin. (6) al art. 39 se introduce un nou articol: (7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152^1 din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 39 (7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152^1 din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2</p>

152^2 din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență .		din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență .
Articolul 40 După litera e) a alin. (1) se introduce o nouă literă: 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 propunerea FSSR	Articolul 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.
Articolul 45 (1) Contractul individual de muncă încetează de drept: b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;	Se acceptă modificarea propusă de FSSR	Articolul 45 (1) Contractul individual de muncă încetează de drept: b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
La art. 45 se adaugă două noi alineate: (2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.	Se acceptă propunerea FSSR	(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.
(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 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.	Se acceptă propunerea FSSR	(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 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.
Articolul 48 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;	Se acceptă modificarea propusă de FSSR	Articolul 48 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
După litera b) a art. 48 se introduce o nouă literă: c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul	Se acceptă propunerea FSSR	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

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 .		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 .
După litera j) a art. 51 se introduce o nouă literă: 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. 152 ² din Codul Muncii.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 51 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. 152 ² din Codul Muncii.
Articolul 53 (2)În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.	Se acceptă propunerea FSSR și se introduce sintagma „locului de muncă în care este încadrat ”	Articolul 53 (2)În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.
Articolul 60 (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:		Articolul 60 (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:
La art. 60 se introduc două noi alineate: (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 60 (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), 152 ¹ (concediului de îngrijitor), 152 ² (absențe recuperate), 153 ² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita	Se acceptă propunerea FSSR și se corectează „ ..suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele,, devenind alin. (2)	(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), 152 ¹ (concediului de îngrijitor), 152 ² (absențe recuperate), 153 ² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să

angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.		prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.
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.	Se acceptă propunerea FSSR de renumerotare	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.
La art. 62 se introduc două noi alineate: (2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.	Se acceptă propunerea FSSR	(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.	Se acceptă propunerea FSSR	(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.
Capitolul 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă Articolul 67 (4)Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate de monitorizare a , acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.	Se acceptă propunerea FSSR	Capitolul 3 Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă Articolul 67 (4)Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate, acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.
(5)Demersurile prevăzute la alin. (4) urmează 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	Se acceptă propunerea FSSR și se renunță la expresiile „au caracter de prioritate strategică”	(5)Demersurile prevăzute la alin. (4) urmând a fi transpuse într-un plan de acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

Strategia Națională pentru Sănătate—, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.	„Strategia Națională pentru Sănătate”	
După alin. (5) al art. 67 se introduc două noi alineate: (6)Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în munca au dreptul la instruire corespunzătoare.	Se acceptă propunerea FSSR	(6)Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în munca 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.	Se acceptă propunerea FSSR	(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 91 (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.	Se acceptă propunerea FSSR, conținutul anexei urmând a se discuta la anexă	Articolul 91 (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.
După alin. (8) al art. 93 se introduc două noi alineate: (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 93 (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.	Se acceptă propunerea FSSR	(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 95 (3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 95 (3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete

concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.		se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.
După alin. (8) al art. 107 se introduce un nou alineat: (9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 107 (9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
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.	Se acceptă propunerea FSSR si se completează cu expresia „care pot avea o durată limitată în timp”	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, care pot avea o durată limitată în timp, 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.
(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16 ¹ 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.	Se acceptă propunerea FSSR	(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16 ¹ 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.
După alin. (4) al art. 110 se introduce un nou alineat: (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.	Se acceptă propunerea FSSR	(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 112 (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	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 112 (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

lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.		a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
După litera l) a art. 118 se introduce o nouă literă: Articolul 118 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: (l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 118 (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: (l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
La art. 118 se introduc două noi alineate: (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.	Se acceptă propunerea FSSR	Articolul 118 (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 .	Se acceptă propunerea FSSR	(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 .
Articolul 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.	Se acceptă modificarea propusă de FSSR	Articolul 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.
După alin. (3) al art. 125 se introduce un nou alineat: (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.	Se acceptă propunerea FSSR	După alin. (3) al art. 125 se introduce un nou alineat: (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.

<p>După alin. (3) al art. 126 se introduce un nou alineat: (4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>După alin. (3) al art. 126 se introduce un nou alineat: (4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.</p>
<p>După alin. (2) al art. 128 se introduce un nou alineat: (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 punției ovariene; b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 128 (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 punției ovariene; b)2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.</p>
<p>Articolul 130 (1)În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: c)concediu paternal 5 zile 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 130 (1)În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: c)concediu paternal 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;</p>
<p>Capitolul 7 Formarea profesională Articolul 147 (7)Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate 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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 147 (7)Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar 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.</p>

<p>Articolul 150 (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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 150 (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 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.</p>
<p>(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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>(5)Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile 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.</p>
<p>(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.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>(6)Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Parteneriatului comun și a Comitetului Sectorial Sănătate. 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.</p>
<p>Art. 151 - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau , la inițiativa salariatului sau la inițiativa organismului profesional.</p>	<p>Rămâne la forma inițială</p>	<p>Art. 151 - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.</p>

<p>După alin. (4) al art. 165 se introduce un nou alineat: (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.</p>	<p>Se acceptă propunerea FSSR</p>	<p>Articolul 165 (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.</p>
---	-----------------------------------	--

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.....

Traian Palade, Federația Solidaritatea Sanitară.....

Gheorghe CHIȘ, Blocul Național Sindical.....

Marian ROTARU, Blocul Național Sindical.....

Iulia ȘERBAN, Blocul Național Sindical.....

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

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