

Propunerile centralizate din corpul central al CCM care au rămas în discuție/reformulare/completare

(v. 28.XI.2022)¹

Propunerea	Soluția convenită	Observații
Art. 17 (8) Pentru a asigura garantarea unui nivel de referință a competențelor persoanelor nou angajate în sistemul public de sănătate, părțile vor face demersuri comune pentru instituirea selecției pe baza concursurilor organizate la nivel național și/sau regional. Pentru personalul medical concursurile se desfășoară în cadrul universităților și facultăților de medicină.	Se reține pentru rediscutare	Părțile sunt de acord cu prima teza a aliniatului (8) dar teza a doua a aliniatului rămâne la discuția cu ministru.
Art. 19 (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.	Divergență	Argumentele prezentate pentru menținere: În forma existentă aliniatul are în vedere situația reală din unele unități sanitare (în care nu există CIM gărzi suplimentare în formă scrisă, deși este obligatoriu conform legii), transpunând sancțiunea prevăzută de art. 105 alin. 2 din CM. (...)
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.	MS solicită reformulare	Sensul reformulării solicitate: referire doar la gărzile medicilor. Obs. FSSR: 1. Având în vedere faptul că în discuție sunt CIM-urile cu timp parțial formularea nu afectează principiile generale de selectare a personalului. 2. În discuție este un principiu, el trebuie aplicat în mod unitar, fără discriminare, tuturor situațiilor de acest fel.
Art. 27 (2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor art. 42 din OMS 870/2004 și art. 3 Cap. II Anexa	MS consideră necesară analiza reformulării.	Părțile sunt de acord cu principiul indicării în mod separat a fiecărui tip de contract ...

¹ Prezenta versiune include observațiile, reformulările și completările adiționale ale Federației „Solidaritatea Sanitară”, notate (și indicate prin colorarea scrisului): **Obs. FSSR:**

<p>În conformitate cu Legea-cadru nr. 153/2017 în afara programului 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 de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p> <p>(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare în afara programului 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 de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.</p>		<p>Obs. FSSR: Dat fiind faptul că definiția din forma anterioară a CCM s-a dovedit a fi funcțională, evitând confuziile de indicare a cazurilor specifice, soluția cea mai bună o constituie menținerea formei existente.</p>
<p>Art. 40 (...) (3) Posturile vacante astfel vor 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.</p>	<p>Divergență.</p>	<p>MS propune înlocuirea "avizului" cu "aviz consultativ".</p> <p>Obs. FSSR: Sensului termenilor din acest contract colectiv de muncă (asemenea celor din legislație) trebuie făcut prin apelul la interpretarea sistematică, respectiv la formele în care sunt definite situațiile specifice. În acest sens, trebuie observat că în cadrul acestui CCM există următorii termeni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Acord</i> – utilizat acolo unde unitatea trebuie să aibă acordul organizațiilor sindicale pentru a efectua anumite gesturi. Acordul este instituit de regulă în baza legii. - <i>Aviz</i> – utilizat acolo unde unitatea trebuie să solicite organizației sindicale exprimarea punctului de vedere în scris. - <i>Consultare</i> – indică situațiile în care unitatea trebuie să consulte organizația sindicală, fără a fi necesară utilizarea formei scrise în exprimarea pozițiilor. <p>Soluția considerăm că o constituie menținerea formei existente (forma anterioară), clarificările suplimentare urmând a fi efectuate odată cu elaborarea anexei specifice privind informarea și consultarea.</p>
<p>Articolul 51 litera b se modifică b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;</p>	<p>Se reține pentru clarificare /reanalizare</p>	

<p>Art. 53 (2) Procedura cercetării prelabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prelabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare la prezentul contract. În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional se aplică procedura evaluării prelabile. Procedura evaluării prelabile, 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.</p>	Reformulare	Problema a fost clarificată la negocierile din date de 15.XI.2022, fiind adoptată forma propusă de FSSR: Articolul 53 (...) (2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prelabile. Procedura evaluării prelabile, 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.
<p>Art. 84 (...) (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.</p>	Clarificare	MS solicită clarificarea sensului textului. Obs. FSSR: În conformitate cu prevederile art. 147 din CM, concediile de odihnă suplimentare pentru condiții de muncă sunt prevăzute în cadrul CCM-urilor, făcând obiectul negocierilor. În condițiile în care organizațiile sindicale sunt parte la stabilirea acestor drepturi în mod firesc, în baza principiului simetriei formelor juridice, ele au dreptul la verificarea transpunerii corecte a acestor drepturi pentru fiecare loc de muncă și fiecare situație. Forma existentă satisface această condiție, fiind necesară menținerea ei.
<p>Art. 84 (...) (7) Asigurarea măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4) va constitui un indicator de evaluare pentru activitatea managerului.</p>	Reformulare.	MS solicită evidențierea intenției de rezolvare în viitor. Obs. FSSR: Forma alternativă propusă: (7) Ministerul Sănătății va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activității managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1) - (4).
<p>Art. 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.</p>	MS reformulare. solicită	MS consideră ambiguă formularea legată de evaluare (dacă se referă la unități sau salariați). Soluția evidențierii evaluării salariaților poate rezolva problema. Obs. FSSR: Propunem următoarea reformulare: Criteriile de încadrare salarială și evaluare a salariaților din 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.

<p>Art. 97 (1) Alte drepturi de personal: d) plata tarifului orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara programului normal de lucru aferent contractului individual de bază, conform prevederilor legale în vigoare.</p>	Reformulare.	<p>Se rezolvă odată cu clarificarea modalității de definire a celor două categorii de gărzi. Obs. FSSR: Propunem menținerea formei existente pentru motivele indicate la art. 27.</p>
<p>Articolul 103 (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.</p>	Reformulare	<p>Părțile sunt de acord cu teza a I-a, urmând a se reformula teza a II-a. Obs. FSSR: Propunem forma: <i>(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.</i></p>
<p>Articolul 110 (6) 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.</p>	Se mută în Anexa nr. 6	Aliniatul 6 se regăsește în Anexa privind echilibrul vieții profesionale cu viața de familie
<p>Art. 123 (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.</p>	Reformulare și completare	<p>Deoarece partenerii consideră că dreptul la plata concediului de odihnă aferent celui de-al doilea CIM nu suportă discuții, au rămas de rezolvat următoarele probleme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalitatea de sincronizarea a CO aferente celor două CIM. Se va face în acest CCM. - Modalitatea de calcul a drepturilor de CO pentru CIM-ul aferente gărzilor. Se vor indica principiile în acest CCM și se va avea în vedere o modificare a prevederilor legale.
<p>Art. 124 (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;</p>	Se reține în dezbatere pentru fundamentarea suplimentară a acestui drept.	<p>Părțile au reținut următoarea aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aceste drepturi trebuie acordate în continuare. - FSSR s-a angajat să prezinte fundamentarea juridică a acestor drepturi, ea urmând să fie parte a documentației aferentă acestui CCM (indicând bazele deciziei) - Pentru a întări nivelul de siguranță a acestor drepturi, partenerii vor susține completarea bazei legale. <p>Obs. FSSR:</p>

<p>c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;</p> <p>d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;</p> <p>e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;</p> <p>f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - FSSR a înaintat deja Ministerului Sănătății documentul cu fundamentarea juridică a acestor drepturi. - Suplimentar, (având în vedere problemele de interpretare ridicate de MS) pentru a anula orice dubiu la solicitarea Ministerului Sănătății a fost inițiat un act normativ de modificarea a HG nr/ 250/1999. În acord cu intențiile MS, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector au transmis deja propunerile de modificare și completare a acestui proiect de act normativ. - Date fiind următoarele aspecte: <ul style="list-style-type: none"> o Prevederile au existat și în CCM anterior, fără a genera probleme; o La CCM anterior s-a pronunțat deja o instanță pe această temă, considerând legale drepturile o Ținând cont de toate demersurile adiționale amintite anterior. <p>este evident că prevederea poate fi menținută, existând dovada legalității ei.</p>
<p>Art. 130 (...) (3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplătită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sănătății copilului.</p>	Reluare.	
<p>Art. 131 (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.</p>	Divergență. Reluarea discuției.	De clarificat. Obs. FSSR: <ul style="list-style-type: none"> - Date fiind clarificările prezentate la art. 40, prevederea poate rămâne în forma existentă.
<p>Art. 133 (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:</p> <p>a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor pentru prestarea gărzilor cu plată efectuate în afara programului normal de lucru.</p>	Reformulare.	Se va clarifica odată cu definirea celor două categorii de gărzi, problema fiind modalitatea în care este definit ce de-al doilea CIM.

<p>Art. 134</p> <p>(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.</p> <p>(2) Angajatorii răspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectării prevederilor alin. (1).</p>	De clarificat	<p>MS reține pentru clarificarea aplicarea acestei prevederi în sectorul bugetar.</p> <p>În discuție a rămas termenul de 9 luni este în discuții Aliniatul (2) se menține dacă rămâne alin. (1).</p> <p>Obs. FSSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Având în vedere faptul că principala obiecție a MS a fost aceea că în sectorul bugetar angajările se fac doar prin concurs, această obiecție este înlăturată de următoarele aspecte: <ol style="list-style-type: none"> 1) Aliniatul (1) transpune întocmai instituția reangajării în caz de concediere colectivă urmată de reluarea activității angajatorului, stabilită de art. 74 din CM. Având în vedere prevederile art. 74 alin. 5 din CM, acest articol este din categoria celor aplicabile lucrătorilor din sectorul bugetar. (Instituția reangajării este aplicabilă, de asemenea, în cazul concedierii ilegale pentru motive ce țin de persoana salariatului.) 2) Alături de instituția reangajării, în sectorul bugetar există încă alte două forme de ocupare a unui loc de muncă fără concurs: <ol style="list-style-type: none"> a. instituția transferului, prevăzută de art. 32 din legea nr. 153/2017. b. instituția trecerii pe un loc de muncă vacant, prevăzută de art. 39, alin. (1), lit. m.1).
<p>Art. 137 (...)</p> <p>(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor pot 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.</p>	Reformulare.	<p>MS a solicitat inițial înlocuirea imperativului "vor fi redistribuite" cu "pot fi redistribuite".</p> <p>După discuții s-a ajuns la soluția analizării variantei „la cerere”.</p> <p>Obs. FSSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitarea de modificare a prevederilor alin. (3) intră în contradicție cu prevederile art. 48 din CM, care susțin forma imperativă a prevederii. - În același sens trebuie interpretate și prevederile art. 189 alin. 2 din CM.
<p>Art. 137 (...)</p> <p>(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor</p>	Pentru soluționare	Se va discuta cu INSP soluțiile practice de transpunere și forma adecvată de text.

Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii.		
<p>Art. 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. Procedura de constituire 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>	Se reține pentru reformulare	<p>FSSR are propusă o formă alternativă a acestui alineat. Se va discuta introducerea acelei forme. Obs.: Forma alternativă propusă de FSSR:</p> <p><i>Articolul 147</i> (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>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 Formularea adaptează intențiile părților la contextul actual, transpunând dorințele de intervenție în acest domeniu. Denumirea necesită actualizare. Actualizarea denumirii trebuie să ia în considerare și propunerile partenerilor sociali privind rolul acestei agenții.</p>
<p>Articolul 147 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</p>	Reformulare	<p>Părțile sunt de acord dar MS solicită o redenumire ca „declarație de intenție”. Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p> <p><i>8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale</i></p>

<p>la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>		<p><i>absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin ca în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract să înființeze un grup de lucru. Grupul de lucru va elabora un plan de acțiune privind Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală, în termen de 3 luni de la înființarea sa, acesta având statutul de anexă la prezentul contract.</i></p> <p>Actualizare în acord cu intențiile părților, în discuție fiind echivalarea competențelor profesionale pe care această categorie de personal le deține deja.</p> <p>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</p> <p>În speță este relevantă și apariția HG nr. 772/2022 privind aprobarea Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesională a adulților.</p>
<p>Articolul 148 (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 .</p>	<p>Reformulare</p>	<p>Se convine ca în anexă se discută principiile pentru organizarea mentoratului.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p> <p><i>(3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate părțile convin să se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de partenerii sociali într-o anexă la prezentul contract ce va fi negociată în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</i></p>
<p>Art. 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 de partenerii</p>	<p>Se reține pentru reformulare.</p>	<p>FSSR are modificări ale acestui aliniat.</p> <p>Se va discuta introducerea acelei forme.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p>

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><i>Articolul 150</i></p> <p><i>(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.</i></p>
<p>Art. 150 (...)</p> <p>(5)Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management al Resurselor Umane din Sănătate. 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>	Reformulare.	<p>FSSR are propusă o formă alternativă a acestui aliniat. Se va discuta introducerea acelei forme.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p> <p><i>(5)Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile Strategiei multianuale 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</i></p>
<p>Art. 150 (...)</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 Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate. Procedura de înființare 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>	Reformulare.	<p>FSSR are propusă o formă alternativă a acestui aliniat. Se va discuta introducerea acelei forme.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p> <p><i>(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.</i></p>
<p>Art. 162</p> <p>(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</p>	Reformulare.	<p>Se va stabili întinderea și forma de transpunere a acestui obiectiv comun, reformulare ca principii.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p>

<p>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><i>Art. 162</i> <i>(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 elaborată de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și va fi adoptată prin Ordin în termen de 9 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă.</i></p>
<p>Art. 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.</p>	<p>Reanalizare</p>	<p>Articolul va fi analizat din perspectiva necesității transunerii:</p> <p>3) prevederilor legii 467/2006 4) Prevederile directivelor UE în domeniul relațiilor de dialog social.</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, ca răspuns la solicitarea de reformulare, FSSR propune următorul text alternativ:</p> <p><i>Art. 187</i> <i>Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin crearea Procedurii de informare și consultare, elaborată în acord cu prevederile art. 31-33 din legea nr. 62/2011 și a legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</i></p> <p>Crearea și introducerea acestei proceduri este argumentată suplimentar de modificările adoptate la legea nr. 62/2011 în materia informării și consultării salariaților.</p>
<p>Art. 188: (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.</p>	<p>Rediscutare</p>	<p>Deoarece asumarea aliniatului presupune decizie politică se va rediscuta. Forma refăcută, înaintată de inițiator:</p> <p>Obs. În calitate de inițiator al textului inițial, FSSR propune următorul text reformulat:</p> <p><i>Art. 188:</i> <i>(3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința</i></p>

		<p>lucrătorilor din sănătate. Punctul de vedere va fi prevăzut într-un Acord special, ce are statutul de anexă la prezentul contract, el exprimând rezultatul negocierii colective desfășurate de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile reprezentative la nivel de sector. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.</p> <p>Forma refăcută transpune principiul reprezentativității organizațiilor prevăzut în legea salarizării.</p>
<p>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</p> <p>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 DSP-uri, unități sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătății, cabinete de medicină preșcolară, școlară etc. cabinetele medicale organizate, conform legii, în unitățile de învățământ preșcolar, școlar sau universitar, publice ori private.</p>	Pentru completare.	<p>Forma propusă: <i>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</i></p> <p><i>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, cabinetele medicale organizate, conform legii, în unitățile de învățământ preșcolar, școlar sau universitar.</i></p>
Anexa nr. 12 privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală		Anexa nr. 12 privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală
<p>(...) 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.</p>	Divergență	<p>Ministerul Sănătății afirmă că nu există cadrul legal, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător sau plata orelor suplimentare. Federația „Sanitas” susține că plata orelor suplimentar poate fi solicitată și obținută în instanță. Suplimentar, această formulare poate conduce la anularea dreptului de plată a orelor suplimentare prin interpretarea prevederilor ca o prelungire a termenului legal.</p>

<p>(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.</p> <p>(3) Lucrătorul și angajatorul stabilesc de comun acord modalitatea de compensare a orelor suplimentare precizate la alin. (1).</p> <p>(4) Orele suplimentare compensate cu timp liber plătit sunt asimilate orelor lucrate din perspectiva drepturilor lucrătorului.</p> <p>Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat</p> <p>(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept nepatrimonial și imprescriptibil</p> <p>(2) Salariatul are dreptul de ai 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.</p>		<p>Obs. FSSR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Propunerea acestor două articole are în vedere situațiile întâlnite în realitate, cu caracter endemic, caracterizate de următoarele: <ol style="list-style-type: none"> 1) Art. II, alin. (1) din OUG nr. 130/2021 interzice plata orelor suplimentare în anul 2022. 2) În unitățile sanitare există un număr mare de salariați aflați în situația în care au efectuat ore suplimentare dar nu au putut fi compensați prin ore libere plătite, în termenul stabilit de art. 21 alin. 1 din CM. 3) În condițiile în care salariații nu au putut fi compensați prin ore libere plătite în termenul stabilit de art. 21 alin. 1 din CM și este interzisă plata orelor suplimentare, salariații riscă <i>de facto</i> să fie în situația zilelor lucrate și neplătite din cauza interpretării restrictive (dar eronate) a prevederilor art. 21 alin. 2 din CM (dacă nu au fost compensați prin ore libere plătite în termenul legal – de 60 de zile conform legii nr. 153/2017 sau de 90 de zile conform art. 122 alin. 1 din CM – atunci nu mai au dreptul la a fi compensați). - Prin interzicerea plății orelor suplimentare prevederile art. II, alin. (1) din OUG nr. 130/2021 (... se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.) trebuie interpretate exact în sensul propus de FSSR pentru art. 2, în caz contrar ajungând la situația muncii neplătite. - Situația este identică în cazul concediilor de odihnă, fiind necesară o prevedere similară și în cazul acestora. <p>Pentru a satisface toate obiecțiile posibile, adăugăm la art. 2 alin. (5), forma art. 2 devenind următoare (forma art. 3 rămâne nemodificată):</p> <p>(...)</p> <p><i>Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător</i></p> <p>(1) <i>În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit în termenul legal, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.</i></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.</p> <p>(3) Lucrătorul și angajatorul stabilesc de comun acord modalitatea de compensare a orelor suplimentare precizate la alin. (1).</p> <p>(4) Orele suplimentare compensate cu timp liber plătit în baza prevederilor prezentului articol sunt asimilate orelor lucrate din perspectiva drepturilor lucrătorului.</p> <p>(5) Prevederile alin. (1) – (4) nu pot fi interpretate ca prorogare a termenelor legale sau contractuale aplicabile privind compensarea cu timp liber corespunzător sau plata orelor suplimentare.</p> <p><i>Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat</i></p> <p>(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept nepatrimonial și imprescriptibil</p> <p>(2) Salariatul are dreptul de ai 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.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------