

Tabel centralizator al propunerilor partenerilor sociali la proiectul ANEXELOR la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate 2022-2024

21.XI.2022 (v.2 FSSR + Sanitas¹)

Prezentele propuneri se raportează la forma anterioară a acestui CCM, acceptat de părți ca fiind forma de bază

<p>Forma actuală din CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.206 din 4 noiembrie 2019 la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2022-2021</p>	<p>Propunerile părților</p>	<p>Argumente/Observații</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 unități sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătății, cabinete de medicină preșcolară, școlară etc.</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>	<p>Corectare formulare</p>

¹ Propunerile înaintate de Federația „Sanitas” sunt evidențiate cu verde, conform practicii anterioare.

Textele cu roșu și albastru indică propunerile Federației „Solidaritatea Sanitară”

<p>(1)LISTA cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificările și completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă Lista cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății A)UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII</p>		
<p>I.Unități finanțate integral de la bugetul de stat</p>		
1	Direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate	<p>MODIFICAT DE OMS NR. 1250/2022</p>
2	Institutul Național de Sănătate Publică	
3	Institutul Național de Medicină Sportivă	
4	Institutul Național de Transfuzie Sanguină "Prof. Dr. C.T. Nicolau"; centrele regionale/județene de transfuzie sanguină	
5	Agenția Națională de Transplant	
6	Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale	
7	Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice	
8	Spitalul Tichilești (leproserie)	
9	Serviciile de ambulanță județene și Serviciul de Ambulanță București-Ilfov	
<p>II.Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate</p>		
	Arad	
1	Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Bârsan" Dezna	
	Bihor	
2	Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix	
3	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Stei	
	Brașov	

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

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

48	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș		
	Prahova		
49	Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni		
	Timiș		
50	Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara		
51	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Pius Brînzeu" Timișoara		
52	Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educație Medicală Specifică și Recuperare pentru Copii și Tineri "Cristian Șerban" Buziaș		
53	Spitalul de Psihiatrie Gătaia		
54	Institutul Regional de Oncologie Timișoara		
55	Spitalul de Psihiatrie și pentru măsuri de siguranță Jebel		
	Vrancea		
56	Spitalul Județean de Urgență "Sf. Pantelimon" Focșani		
57	Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni		
58	Spitalul "N.N. Săveanu" Vidra		
III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat			
1	Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București		
2	Institutul de Medicină Legală Iași		
3	Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca		
4	Institutul de Medicină Legală Timișoara		
5	Institutul de Medicină Legală Craiova		
6	Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș		
7	Centrul Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog București		
8	Academia de Științe Medicale		
9	Agenția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale		
10	Institutul Național de Management al Serviciilor de Sănătate		
(B) UNITĂȚI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII			

1	Compania Națională "Unifarm" - S.A. București	
2	Societatea Comercială "Antibiotice" - S.A. Iași	
(2)ANEXA nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. <u>529/2010</u> din 2 iunie 2010		
Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la Primăria Municipiului București		
	Municipiul București	
1	Spitalul Clinic "Sf. Maria" București	
2	Spitalul Clinic de Nefrologie "Dr. Carol Davila"	
3	Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-facială "Prof. Dr. Dan Theodorescu" București	
4	Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"	
5	Spitalul Clinic "Colentina" București	
6	Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foisor" București	
7	Spitalul Central de Evaluare și Tratament al Toxico-dependențelor pentru Tineri "Sf. Stelian"	
8	Spitalul Clinic "Nicolae Malaxa" București	
9	Spitalul Clinic "Colțea" București	
10	Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"	
11	Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos"	
12	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Tropicale "Dr. Victor Babeș"	
13	Spitalul Clinic "Prof. Dr. Th. Burghela"	
14	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Prof. Dr. Panait Sârbu" București	
15	Spitalul Clinic "Dr. Ion Cantacuzino" București	
16	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Ștefan" București	
17	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Luca" București	
18	Centrul de Boli Reumatismale "Dr. Ion Stoia" București	
19	Spitalul Clinic Filantropia București	Se adaugă, a fost omis la CCM anterior
(3)ANEXA nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. <u>529/2010</u> din 2 iunie 2010		

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale ACTUALIZATĂ DUPĂ HG NR. 212/2011	
	Județul Alba
1	Spitalul Județean de Urgență Alba Iulia
2	Spitalul Municipal Aiud
3	Spitalul Municipal Blaj
4	Spitalul Municipal Sebeș
5	Spitalul Orășenesc Abrud
6	Spitalul Orășenesc Câmpeni
7	Spitalul Orășenesc Cugir
8	Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud
9	Spitalul de Boli Cronice Câmpeni
10	Centrul de Sănătate Baia de Arieș
	Județul Arad
11	Spitalul Clinic Județean de Urgență Arad
12	Spitalul Orășenesc Lipova
13	Spitalul Orășenesc Ineu
14	Spitalul Orășenesc Sântana
15	Centrul de Sănătate Chișineu-Criș
16	Spitalul de Psihiatrie Mocrea
17	Spitalul de Psihiatrie Căpâlnaș
18	Spitalul Boli Cronice Sebiș
	Județul Argeș
19	Spitalul Județean de Urgență Pitești
20	Spitalul Municipal Câmpulung
21	Spitalul Municipal Curtea de Argeș
22	Spitalul Orășenesc "Sf. Spiridon" Mioveni
23	Spitalul Orășenesc "Regele Carol I" Costești

24	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Maria" Vedea	Se adaugă, a fost omis anterior
25	Spitalul de Recuperare Brădet	
26	Spitalul de Pediatrie Pitești	
27	Spitalul de Pneumoftiziologie Câmpulung	
28	Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni	
29	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Andrei" Valea Iașului	
30	Spitalul de Geriatrie și Boli Cronice "Constantin Bălăceanu Stolnici" Ștefănești	
31	Spitalul de Boli Cronice Calinesti	
	Județul Bacău	
32	Spitalul Județean de Urgență Bacău	
33	Spitalul Municipal Onești	
34	Spitalul Municipal de Urgență Moinești	
35	Spitalul Orășenesc "Ioan Lascăr" Comănești	
36	Spitalul Orășenesc Buhuși	
37	Spitalul de Pneumoftiziologie Bacău	
	Județul Bihor	
38	Spitalul Clinic Județean de Urgență Oradea	
39	Spitalul Municipal "Episcop N. Popovici" Beiuș	
40	Spitalul Municipal Salonta	
41	Spitalul Municipal "Dr. Pop Mircea"	
42	Spitalul Orășenesc Aleșd	
43	Spitalul Orășenesc Ștei	
44	Spitalul de Psihiatrie Nucet	
	Județul Bistrița-Năsăud	
45	Spitalul Județean de Urgență Bistrița	
46	Spitalul Orășenesc "Dr. George Trifon"	
47	Spitalul Orășenesc Beclean	

48	Preventoriul TBC Ilișua	
	Județul Botoșani	
49	Spitalul Județean de Urgență "Mavromati"	
50	Spitalul Municipal Dorohoi	
51	Spitalul de Recuperare "Sf. Gheorghe"	
52	Spitalul de Pneumoftiziologie Botoșani	
53	Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga	
	Județul Brașov	
54	Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov	
55	Spitalul Clinic de Copii Brașov	
56	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I.A. Sbârcea" Brașov	
57	Spitalul Municipal "Dr. Aurel Tulbure"	
58	Spitalul Municipal Săcele	
59	Spitalul Municipal Codlea	
60	Spitalul Orășenesc "Dr. C.T. Sparchez"	
61	Spitalul Orășenesc Rupea	
62	Spitalul de Boli Infecțioase Brașov	
63	Spitalul de Psihiatrie și Neurologie Brașov	
64	Spitalul de Pneumoftiziologie Brașov	
	Județul Brăila	
65	Spitalul de Urgență Județean Brăila	
66	Spitalul Orășenesc Făurei	
67	Spitalul de Pneumoftiziologie Brăila	
68	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Pantelimon" Brăila	
	Județul Buzău	
69	Spitalul Județean de Urgență Buzău	
70	Spitalul Municipal Râmnicu Sărat	

71	Spitalul Orășenesc Nehoiu	
72	Spitalul Comunal Vintilă Vodă	
73	Spitalul de Boli Cronice Smeeni	
	Județul Caraș-Severin	
74	Spitalul Județean de Urgență Reșița	
75	Spitalul Municipal de Urgență Caransebeș	
76	Spitalul Orășenesc Oțelu Roșu	
77	Spitalul Orășenesc Oravița	
78	Spitalul Orășenesc Moldova Nouă	
79	Spitalul de Boli Cronice Bocșa	
	Județul Călărași	
80	Spitalul Județean de Urgență Călărași	
81	Spitalul Municipal Oltenița	
82	Spitalul Orășenesc Lehliu-Gară	
83	Spitalul Orășenesc Budești	
84	Spitalul de Pneumoftiziologie Călărași	
85	Spitalul de Psihiatrie Săpunari	
	Județul Cluj	
86	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii	
87	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie	
88	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase	
89	Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca	
90	Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca	
91	Spitalul Municipal Dej	
92	Spitalul Municipal Turda	
93	Spitalul Municipal Câmpia Turzii	
94	Spitalul Municipal Gherla	

95	Spitalul Orășenesc Huedin	Se adaugă, a fost omis la CCM anterior
96	Centrul de Sănătate Mociu	
97	Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa	
	Județul Constanța	
98	Spitalul Clinic Județean de Urgență	
99	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase	
100	Spitalul Municipal Mangalia	
101	Spitalul Municipal Medgidia	
102	Spitalul Orășenesc Cernavodă	
103	Spitalul Orășenesc Hârșova	
104	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Constanța	
	Județul Covasna	
105	Spitalul Județean de Urgență	
106	Spitalul Municipal Târgu Secuiesc	
107	Spitalul Orășenesc Baraolt	
	Județul Dâmbovița	
108	Spitalul Județean de Urgență Târgoviște	
109	Spitalul Municipal Moreni	
110	Spitalul Orășenesc Găești	
111	Spitalul Orășenesc Pucioasa	
	Județul Dolj	
112	Spitalul Clinic Municipal "Filantropia"	
113	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie "Victor Babeș" Craiova	
114	Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova	
115	Spitalul Municipal Băilești	
116	Spitalul Municipal Calafat	
117	Spitalul Orășenesc Segarcea	

118	Spitalul Orășenesc "Așezămintele Brâncovenești" Dăbuleni	
119	Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna	
120	Spitalul Orășenesc Filiași	
	Județul Galați	
121	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei"	
122	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sf. Ioan" Galați	
123	Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci	
124	Spitalul Orășenesc Târgu Bujor	
125	Spitalul de Pneumoftiziologie Galați	
126	Spitalul de Boli Infecțioase "Cuvioasa Parascheva" Galați	
127	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie "Buna Vestire" Galați	
128	Spitalul de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" Galați	
	Județul Giurgiu	
129	Spitalul Județean de Urgență Giurgiu	
130	Spitalul Orășenesc Bolintin-Vale	
131	Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru	
132	Centrul de Sănătate Ghimpați	
	Județul Gorj	
133	Spitalul Județean de Urgență Târgu Jiu	
134	Spitalul Municipal Motru	
135	Spitalul Orășenesc Novaci	
136	Spitalul Orășenesc Bumbesti-Jiu	
137	Spitalul Orășenesc "Sf. Ștefan" Rovinari	
138	Spitalul Orășenesc Târgu Cărbunești	
139	Spitalul Orășenesc Turceni	
140	Spitalul de Pneumoftiziologie "Tudor Vladimirescu" Runcu	
	Județul Harghita	

141	Spitalul Județean de Urgență Miercurea-Ciuc	
142	Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc	
143	Spitalul Municipal Gheorghieni	
144	Spitalul Municipal Toplița	
145	Spitalul de Psihiatrie Tulgheș	
	Județul Hunedoara	
146	Spitalul Județean de Urgență Deva	
147	Spitalul de Urgență Petroșani	
148	Spitalul Municipal "Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara	
149	Spitalul Municipal Lupeni	
150	Spitalul Municipal Orăștie	
151	Spitalul Municipal Brad	
152	Spitalul Municipal Vulcan	
153	Spitalul Orășenesc Hațeg	
154	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu	
155	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad	
	Județul Ialomița	
156	Spitalul Județean de Urgență Slobozia	
157	Spitalul Municipal Urziceni	
158	Spitalul Municipal Fetești	
159	Spitalul Orășenesc Tândărei	
	Județul Iași	
160	Spitalul Clinic de Urgență "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iași	
161	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sf. Maria" Iași	
162	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Elena Doamna" Iași	
163	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase "Sf. Parascheva" Iași	
164	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Cuza Vodă" Iași	

165	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași	
166	Spitalul Clinic "Dr. C.I. Parhon" Iași	
167	Spitalul Clinic de Recuperare Iași	
168	Spitalul Municipal Pașcani	
169	Spitalul Orășenesc Hârlău	
170	Spitalul Orășenesc Târgu Frumos	
171	Preventoriul TBC pentru Copii Deleni	
	Județul Ilfov	
172	Spitalul Clinic Județean de Urgență Ilfov	
173	Spitalul Orășenesc "Dr. Maria Burghele" Buftea	
174	Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Bălăceanca	
	Județul Maramureș	
175	Spitalul Județean de Urgență "Dr. Constantin Opreș" Baia Mare	
176	Spitalul Municipal Sighetu Marmăției	
177	Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus	
178	Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș	
179	Spitalul de Boli Infecțioase, Dermatovenerologie și Psihiatrie Baia Mare	
180	Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare	
181	Spitalul de Boli Cronice Baia Sprie	
182	Spitalul de Psihiatrie Cavnic	
	Județul Mehedinți	
183	Spitalul Județean de Urgență Drobeta-Turnu Severin	
184	Spitalul Municipal Orșova	
185	Spitalul Orășenesc Baia de Aramă	
	Județul Mureș	
186	Spitalul Clinic Județean Mureș	
187	Spitalul Municipal "Dr. Gheorghe Marinescu" Târnăveni	

188	Spitalul Municipal "Dr. E. Nicoară" Reghin	
189	Spitalul Municipal Sighișoara	
190	Spitalul Orășenesc "Dr. Valer Russu" Luduș	
191	Spitalul Orășenesc Sângeorgiu de Pădure	
192	Spitalul Sovata-Niraj	
	Județul Neamț	
193	Spitalul Județean de Urgență Piatra-Neamț	
194	Spitalul Municipal de Urgență Roman	
195	Spitalul Orășenesc Roznov	
196	Spitalul Orășenesc Târgu Neamț	
197	Spitalul Orășenesc Bicaz	
198	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Nicolae" Roman	
199	Spitalul de Pneumoftiziologie Bisericiani Alexandru cel Bun	
	Județul Olt	
200	Spitalul Județean de Urgență Slatina	
201	Spitalul Municipal Caracal	
202	Spitalul Orășenesc Balș	
203	Spitalul Orășenesc Corabia	
204	Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci	
205	Spitalul de Pneumoftiziologie Scornicești	
	Județul Prahova	
206	Spitalul Județean de Urgență Ploiești	
207	Spitalul Municipal Ploiești	
208	Spitalul Municipal Câmpina	
209	Spitalul Orășenesc Vălenii de Munte	
210	Spitalul Orășenesc Băicoi	
211	Spitalul Orășenesc "Sf. Filofteia" Mizil	

212	Spitalul Orășenesc Sinaia	
213	Spitalul de Pediatrie Ploiești	
214	Spitalul de Psihiatrie Voila	
215	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie Ploiești	
216	Spitalul de Ortopedie și Traumatologie Azuga	
217	Spitalul de Boli Pulmonare Breaza	
218	Spitalul de Pneumoftiziologie Florești	
219	Spitalul de Pneumoftiziologie Drajna	
220	Centrul de Sănătate Urlați	
	Județul Satu Mare	
221	Spitalul Județean de Urgență Satu Mare	
222	Spitalul Municipal Carei	
223	Spitalul Orășenesc Negrești-Oaș	
224	Spitalul de Pneumoftiziologie Satu Mare	
	Județul Sălaj	
225	Spitalul Județean de Urgență Zalău	
226	Spitalul Orășenesc Șimleu Silvaniei	
227	Spitalul Orășenesc Jibou	
228	Centrul de Sănătate Cehu Silvaniei	
229	Spitalul de Boli Cronice Crasna	
	Județul Sibiu	
230	Spitalul Clinic Județean de Urgență Sibiu	
231	Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu	
232	Spitalul Municipal Mediaș	
233	Spitalul Orășenesc Agnita	
234	Spitalul Orășenesc Cisnădie	
235	Spitalul de Psihiatrie "Dr. Gheorghe Preda" Sibiu	

Se adaugă, a fost omis

236	Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu	
	Județul Suceava	
237	Spitalul Județean de Urgență "St. Ioan cel Nou" Suceava	
238	Spitalul Municipal Câmpulung Moldovenesc	
239	Spitalul Municipal Fălticeni	
240	Spitalul Municipal "Sf. Dr. Cosma și Damian" Rădăuți	
241	Spitalul Municipal Vatra Dornei	
242	Spitalul Orășenesc Gura Humorului	
243	Spitalul Orășenesc Siret	
244	Spitalul de Psihiatrie Câmpulung Moldovenesc	
245	Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret	
	Județul Teleorman	
246	Spitalul Județean de Urgență Alexandria	
247	Spitalul Municipal "Caritas" Roșiori de Vede	
248	Spitalul Municipal Turnu Măgurele	
246	Spitalul Orășenesc Zimnicea	
249	Centrul de Sănătate Furculești	
250	Centrul de Sănătate Cervenia	
251	Spitalul de Pneumoftiziologie Roșiori de Vede	
252	Spitalul de Psihiatrie Poroschia	
	Județul Timiș	
253	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Louis Țurcanu" Timișoara	
254	Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara	
255	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie "Dr. Victor Babeș"	
256	Spitalul Municipal Lugoj	
257	Spitalul Orășenesc Deta	
258	Spitalul Orășenesc Făget	

259	Spitalul Orășenesc Sânnicolau Mare	
260	Spitalul "Dr. Karl Diel" Jimbolia	
261	Centrul de Sănătate Buziaș	
262	Centrul de Sănătate Ciacova	
	Județul Tulcea	
263	Spitalul Județean de Urgență Tulcea	
264	Spitalul Orășenesc Măcin	
265	Spitalul Orășenesc Babadag	
266	Centrul de Sănătate Sulina	
	Județul Vaslui	
267	Spitalul Județean de Urgență Vaslui	
268	Spitalul Municipal "Dimitrie Castroian" Huși	
269	Spitalul Municipal de Urgență "Elena Beldiman" Bârlad	
270	Spitalul Orășenesc Negrești	
271	Spitalul de Psihiatrie Murgeni	
272	Spitalul de Boli Cronice "Dr. I.T. Nicolăescu" Tutova	
	Județul Vâlcea	
273	Spitalul Județean de Urgență Râmnicu Vâlcea	
274	Spitalul Municipal "Costache Nicolescu" Drăgășani	
275	Spitalul Orășenesc Brezoi	
276	Spitalul Orășenesc Horezu	
277	Spitalul de Pneumoftiziologie "C. Anastasatu" Mihăești	
278	Spitalul de Psihiatrie Drăgoești	
	Județul Vrancea	
279	Spitalul Municipal Adjud	
280	Spitalul Orășenesc Panciu	
(4)Unități aflate în subordinea Academiei Române		

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

Anexa nr. 2	Anexa nr. 2	
(...) Articolul 2 Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.	(...) Articolul 2 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia. (2) Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu	Prevedere necesară pentru a respecta principiul ierarhiei CCM-urilor.

	prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.	
<p>Capitolul II</p> <p>Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice</p> <p>Articolul 4</p> <p>(1)În baza prevederilor art. 138^1, alin. 2 din Legea nr. 62/2011, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.</p> <p>(2)Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare.</p>	<p>Capitolul II</p> <p>Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice</p> <p>Articolul 4</p> <p>(1)În baza prevederilor art. 138^1, alin. 2 și art. 134, pct. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se face conform prevederilor prezentei proceduri.</p> <p>(2)Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare.</p>	<p>Completare necesară pentru a include trimiterea la definirea legală a părților CCM.</p>
Anexa nr. 4	Anexa nr. 4	
<p>D.Locul de muncă</p> <p>1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului</p> <p>2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:</p>	<p>D. Perioada de probă:</p> <p>a) durata zile</p> <p>b) perioada: de la până la</p>	<p>Modificările CM art. 17, alin. 4, raportat la prevederile art. 17, alin. 3, lit. n). Prevederile privitoare la locul de muncă devin lit. E.</p>
<p>D.Locul de muncă</p> <p>1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului</p>	<p>CAPITOLUL 4: D. Locul de muncă</p> <p>1.Activitatea se desfășoară la</p> <p>2.În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>

<p>2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:</p>		
<p>E.Felul muncii Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.</p>	<p>E.Locul de muncă 1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului 2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: 3. Deplasarea între locurile de muncă este asigurată/decontată de către angajator.</p>	<p>Se mută la această literă Locul de muncă. Se adaugă punctul 3 - Art. 17, alin. 3 lit. b) din CM. Felul muncii devine lit. F</p>
<p>F.Atribuțiile postului Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).</p> <p>..... F^1.Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:</p>	<p>F. Felul muncii Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România.</p>	<p>Atribuțiile postului se mută la lit. K</p>
<p>F.Atribuțiile postului Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).</p> <p>..... F^1.Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:</p>	<p>CAPITOLUL 6: F. Atribuțiile postului Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*).</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>
<p>G.Condiții de muncă 1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991. 2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind</p>	<p>G Durata muncii 1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână. a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : (ore zi/ore noapte/inegal); : în zilele, între orele</p>	<p>Condițiile de muncă se mută la lit. O. Punctele 1 și 2 se completează raportat la modificările CM și la proiectul de Ordin al MM. Punctul 3 se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. I) din CM.</p>

<p>sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>b)Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.</p> <p>2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână ore/lună;</p> <p>a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează : (ore zi/ore noapte/inegal); :- în zilele, între orele</p> <p>b)Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>c)Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.</p> <p>3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează</p>	
<p>G.Condiții de muncă</p> <p>1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.</p> <p>.....</p> <p>2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>CAPITOLUL 7: G. Condiții de muncă</p> <p>1.Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.</p> <p>2.Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>
<p>H.Durata muncii</p> <p>1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.</p> <p>a)Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal);</p> <p>b)Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>H. Concediul</p> <p>Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).</p> <p>De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de zile.</p>	<p>Durata muncii a fost mutată la punctul G.</p> <p>Se adaugă exprimarea CO în zile (proiect MM).</p>

<p>2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână</p> <p>a)Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte);</p> <p>b)Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;</p> <p>c)Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.</p>		
<p>I. Concediul</p> <p>Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).</p> <p>De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de</p>	<p>I. Salariul</p> <p>1. Salariul de bază lunar brut: ... lei.</p> <p>2. Alte elemente constitutive:</p> <p>a)sporuri ...;</p> <p>b)indemnizații ...;</p> <p>b1 c)prestații suplimentare în bani;</p> <p>b2 d)modalitatea prestațiilor suplimentare în naturăLa;</p> <p>e)alte adaosuri</p> <p>3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, sau se plătesc cu un spor la salariu în quantum de</p> <p>4. Munca în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.</p> <p>5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt</p> <p>6. Metoda de plată</p>	<p>Concediul a fost tratat la lit. H La punctul 2 se efectuează renumerotarea.</p> <p>La punctul 3 se completează în baza art. 17, alin. 3 lit. k) din CM. (Ar trebui trimitere la legea salarizării?!)</p> <p>Punctul 4 se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. k) din CM.</p>

		<p>Punctul 4 se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. k) din CM.</p>
<p>J.Salariul 1. Salariul de bază lunar brut: ... lei. 2. Alte elemente constitutive: a)sporuri ...; b)indemnizații ...; b^1)prestații suplimentare în bani; b^2)modalitatea prestațiilor suplimentare în natură; c)alte adaosuri 3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii. 4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt</p>	<p>J.Alte clauze: a)perioada de probă este de zile calendaristice; b)perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă; c)perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil; d)în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă; e)salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile; f)alte clauze.</p>	<p>Salariul a fost introdus la punctul I</p> <p>Punctul a) de la alte clauze se elimină deoarece perioada de probă a fost tratată într-o literă distinctă: D.</p>
<p>J.Salariul 1. Salariul de bază lunar brut: ... lei. 2. Alte elemente constitutive: a)sporuri ...; b)indemnizații ...; b^1)prestații suplimentare în bani; b^2)modalitatea prestațiilor suplimentare în natură; c)alte adaosuri 3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform</p>	<p>CAPITOLUL 10: J. Salarizare 1.Salariul de bază lunar este de lei, din care: a)sporuri ; b)indemnizații ; c)alte adaosuri ; 2.Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. <u>53/2003</u> - Codul muncii. 3.Data/datele la care se plătește salariul este/sunt</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>

<p>contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii. 4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt</p>		
<p>K.Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă: a)echipament individual de protecție ...; b)echipament individual de lucru ...; c)materiale igienico-sanitare ...; d)alimentație de protecție ...; e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...</p>	<p>K.Atribuțiile postului Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă*). Riscurile specifice postului</p>	<p><i>Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă se mută la lit. P. Teza a doua la Atribuțiile postului se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. f) din CM.</i></p>
<p>K.Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă: a)echipament individual de protecție ...; b)echipament individual de lucru ...; c)materiale igienico-sanitare ...; d)alimentație de protecție ...; e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...</p>	<p>CAPITOLUL 11: K. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă a)echipament de protecție ; b)echipament de lucru ; c)antidoturi ; d)alimentație de protecție ; e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>
<p>L.Alte clauze: a)perioada de probă este de zile calendaristice; b)perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă; c)perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil; d)în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din</p>	<p>L. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:</p>	<p>Punctul <i>Alte clauze</i> a fost introdus la lit. J</p>

<p>Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă; e)salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile; f)alte clauze.</p>		
<p>M.Drepturi și obligații generale ale părților</p>	<p>M. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:</p>	<p>Punctul <i>Drepturi și obligații generale ale părților</i> devine lit. R. Forma actuală se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. o) din CM.</p>
<p>N.Dispoziții finale (...)</p>	<p>N. Formarea profesională Formarea profesională se realizează în următoarele condiții:</p>	<p>Punctul <i>Dispoziții finale</i> se mută la lit. S. Forma propusă se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. p) din CM.</p>
<p>O.Confliktele în legătură cu încheierea (...)</p>	<p>O.Condiții de muncă 1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991. 2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare. Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă, în conformitate cu prevederile legale.</p>	<p>Punctul <i>Conflictele în legătură cu încheierea</i> se mută la lit. T Forma propusă este cea din Proiectul de ordin al MM.</p>
<p>K.Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă: a)echipament individual de protecție ...; b)echipament individual de lucru ...; c)materiale igienico-sanitare ...; d)alimentație de protecție ...;</p>	<p>P.Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă: a)echipament individual de protecție ...; b)echipament individual de lucru ...; c)materiale igienico-sanitare ...; d)alimentație de protecție ...; e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...</p>	<p>Este forma anterioară de la lit. K.</p>

<p>e)alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...</p>		
<p>M.Drepturi și obligații generale ale părților</p> <p>1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;</p> <p>b)dreptul la repaus zilnic și săptămânal;</p> <p>c)dreptul la concediu de odihnă anual;</p> <p>d)dreptul la egalitate de șanse și de tratament;</p> <p>e)dreptul la securitate și sănătate în muncă;</p> <p>f)dreptul la acces la formare profesională.</p> <p>2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a)obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;</p> <p>b)obligația de a respecta disciplina muncii;</p> <p>c)obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>d)obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;</p> <p>e)obligația de a respecta secretul de serviciu.</p> <p>3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a)să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>b)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>c)să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului</p>	<p>R.Drepturi și obligații generale ale părților</p> <p>1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a)dreptul la salarizare pentru munca depusă;</p> <p>b)dreptul la repaus zilnic și săptămânal;</p> <p>c)dreptul la concediu de odihnă anual;</p> <p>d)dreptul la egalitate de șanse și de tratament;</p> <p>e)dreptul la securitate și sănătate în muncă;</p> <p>f)dreptul la acces-la formare profesională.</p> <p>2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a)obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;</p> <p>b)obligația de a respecta disciplina muncii;</p> <p>c)obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;</p> <p>d)obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;</p> <p>e)obligația de a respecta secretul de serviciu.</p> <p>3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a)să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>b)să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>c)să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;</p> <p>d)să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.</p> <p>e) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;</p> <p>f) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.</p>	<p>Cf. proiectului de Ordin al MM</p> <p>La pct. 3 se introduc lit. e) și f) în baza art. 17, alin. 3 lit. q) din CM.</p> <p>La pct. 4 se introduce lit. b) în baza art. 34 din CM</p>

<p>colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;</p> <p>d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.</p> <p>4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;</p> <p>a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;</p> <p>b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;</p> <p>c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;</p> <p>d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;</p> <p>e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.</p>	<p>4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;</p> <p>b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;</p> <p>a¹ c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;</p> <p>b d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;</p> <p>c e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;</p> <p>f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;</p> <p>d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;</p> <p>e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.</p>	<p>Lit. f) - Proiectul de Ordin al MM</p> <p>Se completează forma de la lit. d) în baza art. 34 din CM</p>
<p>M. Drepturi și obligații generale ale părților</p> <p>3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p> <p>c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile</p>	<p>M. Drepturi și obligații generale ale părților</p> <p>3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:</p> <p>a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;</p> <p>b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>

<p>corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;</p> <p>d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.</p> <p>4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;</p> <p>a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;</p> <p>b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;</p> <p>c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;</p> <p>d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;</p> <p>e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.</p>	<p>c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.</p> <p>4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p> <p>a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;</p> <p>b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;</p> <p>c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;</p> <p>d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;</p> <p>e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.</p>	
<p>N. Dispoziții finale Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul teritorial de muncă</p>	<p>S. Dispoziții finale</p> <p>1. Contractul colectiv de muncă aplicabil nr.....din data de..... .</p> <p>2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr.</p>	<p>Punctul 1 se introduce în baza art. 17, alin. 3 lit. m) din CM.</p>

<p>al județului/municipiului/Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.</p>	<p>...../..... la Inspectoratul teritorial de muncă al județului/municipiului/Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>Teza a doua de la punctul 2 se completează în baza prevederilor art. 17 alin. 5 din CM.</p> <p>Teza finală se mută la punctul T</p>
<p>N.Dispoziții finale Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul teritorial de muncă al județului/municipiului/Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.</p>	<p>N. Dispoziții finale Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. / la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.</p>	<p>Propunere/versiune Federația Sanitas</p>
<p>O.Confliktele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau</p>	<p>T.Confliktele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă</p>	<p>Teza finală se preia de la punctul N anterior.</p>

<p>Încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.</p>	<p>sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.</p> <p>Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.</p>	
<p>Anexa nr. 5 (...)</p>	<p>Anexa nr. 5 (...)</p> <p>8. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.</p>	<p>Completarea transpune prevederile OMS nr. 245/2003</p>
<p>ANEXA nr. 6: <u>Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității</u></p> <p>CAPITOLUL 4: Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:</p> <p>1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.</p> <p>2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.</p> <p>3</p>	<p>ANEXA nr. 6: <u>Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității</u></p> <p>CAPITOLUL 4: Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:</p> <p>1. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.</p> <p>2</p>	<p>SE MUTĂ LA PCT. 2 DE LA CAPITOLUL 5 PCT. 2!!!</p>
<p>CAPITOLUL 5: Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:</p> <p>1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, și de boli infecțioase.</p> <p>2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și</p>	<p>CAPITOLUL 5: Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:</p> <p>1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli infecțioase.</p> <p>2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente cu paturi de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.</p>	

compartimente cu paturi de oncologie medicală, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.		
Anexa nr. 7	Anexa nr. 7	
(...) 5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.	(...) 5. Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare. 6. Tranșele de vechime în muncă vor fi utilizate și în situația stabilirii salariilor individuale, acolo unde acestea sunt prevăzute de lege între nivelul minim și cel maxim.	Deoarece în discuție este atât un drept al salariaților cât și un criteriu de stabilitate a salariilor de bază, sistemul gradațiilor ar trebui să fie una dintre regulile utilizate în cazul încadrării salariaților pe Anexa nr. VII.
Anexa nr. 9	Anexa nr. 9	
Anexa nr. 9 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării	Anexa nr. 9 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile	Titlul reformulat în acord cu noile prevederi impuse de legislație în materia protecției lucrătorilor.
	Articolul 1 (toate articolele anexei se renumerează): (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.	
	(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.	Art. 5, alin. 2 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)
	(2) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:	Art. 7 alin. (1) din Legea nr. 202/2002

	<p>a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;</p> <p>b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;</p> <p>c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;</p> <p>d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;</p> <p>e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;</p> <p>f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;</p> <p>g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;</p> <p>h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.</p> <p>l) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare</p>	
	<p>(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.</p>	<p>Art. 5, alin. 3 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</p>
	<p>(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.</p>	<p>Art. 5, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</p>
	<p>(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator .</p>	<p>Art. 5, alin. 5 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</p>
	<p>(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte</p>	<p>Art. 5, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</p>

	dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.	
	(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.	Art. 5, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020 și reluat în legea nr. 283/2020).
	(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.	Art. 5, alin. 8 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)
	(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.	Art. 5, alin. 9 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)
	(10) Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.	Art. 5, alin. 10 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020 și reluat în legea nr. 283/2022)
	(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.	Art. 6 alin. 4 din CM (introdus de legea nr. 283/2022)
	(12) Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.	Art. 6 alin. 5 din CM (introdus de legea nr. 283/2022)
Secțiunea II Hărțuirea psihologică (mobbing)	Secțiunea II Hărțuirea psihologică (mobbing) morală	
Articolul 15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are	Articolul 15 (1) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este	Art. 2, alin. 5.1 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020).

<p>loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.</p>	<p>superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.</p>	
	<p>(2) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. (3) Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.2 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>
<p>Articolul 16 Se consideră a fi hărțuire psihologică la locul de muncă (mobbing) fără a fi enumerate exhaustiv, următoarele: a) existența unui comportament abuziv, manifestat împotriva unui salariat în mod sistematic, repetat și având o întindere semnificativă în timp (frecvența comportamentelor de mobbing mai mult de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului); b) acte de hărțuire ce violează personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică/mentală a individului, hărțuirea determinând degradarea substanțială a mediului de lucru, atrăgând după sine posibilitatea (în cele mai multe cazuri) unei demisii forțate;</p>	<p>Articolul 16 (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. (2) Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.3 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>

<p>c) orice formă de discriminare la locul de muncă, ce încalcă principiile egalității de șanse constând într-un comportament repetat și anormal față de un salariat sau un grup de salariați, care este de natură să genereze un risc pentru respectivii salariați;</p> <p>d) comportament anormal ce vizează un salariat și care tinde la victimizarea, umilirea, diminuarea respectului de sine sau amenințarea acestuia.</p>		
<p>Articolul 17</p> <p>Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.</p>	<p>Articolul 17</p> <p>(1) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.4 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>
	<p>(2) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.5 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>
<p>Articolul 18</p> <p>Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire psihologică și, în cazul confirmării actului de hărțuire, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitului.</p>	<p>Articolul 18</p> <p>(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.6 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>
	<p>(2) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.</p>	<p>Art. 2, alin. 5.7 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)</p>
<p>Articolul 19</p> <p>Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire</p>	<p>Articolul 19</p> <p>(1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.</p>	<p>Formularea acestui articol indică soluțiile ce pot fi utilizate de angajatori pentru prevenirea epuizării profesionale, în condițiile în care stresul și epuizarea fizică</p>

<p>psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I.</p>	<p>(2) Rezultatele evaluării prevăzută la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.</p> <p>(3) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național, cum este BATEREP, sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.</p>	<p>(forme ale epuizării profesionale) sunt asimilate hărțuirii morale.</p> <p>Propunerea utilizării BATEREP (sau al altui instrument centralizat, organizat la nivel național) are atât avantajul oferirii unor informații relevante (deoarece furnizează criterii de comparație) cât al posibilității colectării centralizate a datelor, ce permite elaborarea unei politici publice bazată pe dovezi în acest domeniu.</p> <p>Precizare tehnică: în cadrul BATEREP au fost deja create conturi dedicate pentru toate spitalele publice, pentru CMR și OAMMR (central și filiale). Tuturor le-au fost transmise deja datele de logare, având acces individualizat la platforma BATEREP și la informațiile oferite de aceasta.</p>
<p>Anexa nr. 10</p>	<p>Anexa nr. 10</p>	
<p>Anexa nr. 10 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate Procedura cercetării disciplinare prealabile Articolul 1 Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.</p>	<p>La articolul 1 se introduce un nou alineat: (2) Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.</p>	<p>Transpune (prin interpretare) prevederile art. 251, alin. 1 din CM (Introdus de legea 213/2020). Propunerea vizează restrângerea competenței la o comisie de cercetare disciplinară, continuând practica actuală ce garantează un nivel mai ridicat de obiectivitate.</p>
<p>Articolul 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea: 3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul. În cazul în care</p>	<p>Articolul 2 Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea: 3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării ,</p>	<p>Transpune prevederile art. 251, alin. 2 din CM (Modificat de legea 213/2020)</p>

salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.	aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.	
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.		Forma existentă transpune deja prevederile art. 251 alin. 4 din CM.

<p>Anexa nr. 12 privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală</p>	<p>Această anexă transpune o serie întreagă din modificările la Codul Muncii în materia drepturilor lucrătorilor, fiind necesară introducerea ei în forma de bază a contractului. Necesitatea introducerii acestei anexe este deja prevăzută în acest contract la articolul 91 alin. 3, teza a doua. Suplimentar față de prevederile legale (și de armonizarea acestora cu conținutul acestui contract și cu realitățile din sectorul sanitar) în această anexă trebuie adăugate și cele propuse inițial de Federația „Solidaritatea Sanitară”: http://solidaritatea-sanitara.ro/ccm/wp-content/plugins/lpdf/pdfs/web/viewer.php?file=http%3A%2F%2Fsolidaritatea-sanitara.ro%2Fccm%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F04%2F2-Anexele-adi%C8%9Bionale.pdf&download=false&print=false&openfile=false#page=17</p>
<p>Art. 1 Absențele motivate recuperate (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.</p>	<p>Art. 152.2 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Cu observația că este necesară crearea unei instituții juridice speciale pentru prevederile acestui articol, nefiind aplicabilă instituția suspendării CIM-ului la inițiativa angajatului deoarece este vorba de absențe ce trebuie recuperate (o</p>

<p>(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.</p> <p>(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).</p>	<p>reorganizare a programului de lucru la inițiativa salariatului determinată de ... viața de familie).</p>
<p>Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător</p> <p>(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> <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>Instituția juridică a recunoașterii și dreptului de-a efectua ulterior orele suplimentare care nu au beneficiat în termenul legal de plată și/sau compensarea cu timp liber corespunzător este simetrică cu cea a absențelor ce trebuie recuperate introdusă prin art. 152.2 din CM.</p> <p>Ambele instituții:</p> <p>(1) Utilizează „un sistem de creditare cu timp de lucru”, prima (absențele ce trebuie recuperate) în favoarea lucrătorului iar cea de-a doua (zilele libere neplătite/necompensate cu timp liber plătit) în favoarea angajatorului.</p> <p>(2) Iau în considerare satisfacerea unor nevoi specifice ale celor două părți: prima nevoile specifice vieții de familie iar cea de-a doua imposibilitatea obiectivă a angajatorului de-a acorda aceste drepturi în termenul stabilit.</p> <p>Concediul de odihnă ce nu a fost efectuat în anii anteriori se află și el în aceeași situație juridică.</p> <p>Introducerea acestei instituții ia în considerare situațiile de fapt, ea având drept singur cop acela de-a recunoaște în mod evident și clar aceste drepturi, fără a genera însă posibilitatea angajatorului de a o invoca pentru a încălca drepturile legale privind termenele în care trebuie onorate aceste obligații.</p>
<p>Art. 4 Concediul de îngrijitor</p> <p>(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.</p>	<p>Art. 152.1, alin. 1 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p> <p>Prevederile alin. 2 din acest articol dau posibilitatea creșterii numărului de zile lucrătoare. Această posibilitate trebuie utilizate, corelând-o cu gravitatea cazurilor. Argumentul posibilității trebuie combinat cu una dintre caracteristicile sistemului sanitar, respectiv ponderea mare a persoanelor de gen feminin, care, în contextul practicilor de familie specifice mentalității, determină o încărcare mult mai mare cu astfel de sarcini.</p>

<p>(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.</p>	<p>Art. 153.1, alin. 2 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	<p>Art. 152.1, alin. 3 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.</p>	<p>Art. 152.1, alin. 4 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.</p>	<p>Art. 152.1, alin. 5 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.</p>	<p>Art. 153.1, alin. 3 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.</p>	<p>Art. 153.1, alin. 4 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>Concediul paternal</p> <p>Art. 5</p> <p>(1) Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.</p> <p>(2) Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.</p>	<p>Art. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>Art. 6</p> <p>(1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art. 153.1, alin. 1 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(3) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.</p>	<p>Art. 153.2 din CM (Introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>Art. 3</p> <p>(1) Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.</p>	<p>Art. 2, alin. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>

<p>(2) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tata a petitionerului.</p>	<p>Art. 2, alin. 2 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.</p>	<p>Art. 2, alin. 3 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>(4) Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art. 2, alin. 3.1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>Art. 7 (1) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare. (2) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.</p>	<p>Art. 4, alin. 1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>Art. 8 (1) Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi. (2) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal. (3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.</p>	<p>Art. 4.1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>Art. 9 (1) Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia. (2) La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul. (3) Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.</p>	<p>Art. 4.2 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022) Art. 4.3 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>
<p>Acordarea tichetelor de creșă</p> <p>Art. 10 (1) Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.</p>	<p>Art. 18 din legea nr. 165/2018.</p>

<p>(2) Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul. (3) Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.</p>	
<p>Art. 11 (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se actualizează semestrial. (2) Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei. (3) Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011, cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>Art. 19 din legea nr. 165/2018. ORDIN Comun MF si MMSS nr. 2.062/1.306/2022 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2022. Actualizarea se face conform Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018.</p>
<p>Art. 12 Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni: a) numele și adresa emitentului; b) perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă; c) interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2); d) numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.</p>	<p>Art. 20 din legea nr. 165/2018 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 130/2021).</p>
<p>Flexibilizarea programului de lucru</p>	<p>Această secțiune completează anexa cu câteva prevederi adiționale, derivate din prevederile legale, menite să rezolve o serie de probleme existente în sectorul sanitar.</p>
<p>Art. 13 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.</p>	<p>Art. 118, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)</p>
<p>(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.</p>	<p>Art. 118, alin. 5 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)</p>
<p>(3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină</p>	<p>Art. 118, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)</p>

<p>la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.</p>	
<p>(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.</p>	<p>Art. 118, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)</p>
<p>Art. 14 (1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca. (2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioada fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca și o perioada variabila, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.</p>	
<p>Art. 15 De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.</p>	<p>Prevederea este aplicabilă cazurilor în care unitățile au convenit ca tura de noapte să fie mai lungă decât cea de după amiază, pentru a restrânge deplasarea salariaților pe timp de noapte.</p>
<p>Art. 16 Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.</p>	
<p>Art. 17 (1) Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice. (2) Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate. (3) Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficilor lunare de activitate.</p>	
<p>Art. 18 Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoierilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.</p>	
<p>Art. 19</p>	<p>Art. 10 alin. 3 din Legea nr. 202/2002 (introdus de OUG 57/2022)</p>

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, constituie discriminare

<p>Anexa nr. 13 Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture</p>	<p>Această procedură este parte a măsurilor necesare privind hărțuirea la locul de muncă. Introducerea acestei proceduri este necesară pentru combaterea numărului tot mai mare de abuzuri care au fost sesizate și pentru clarificarea acestei activități, în acord cu principiile etice și cu prevederile legale. Procedura este necesară pentru remediarea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoarea procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture. Prezentăm în continuare draftul acestei anexe.</p>
<p>Art. 1 Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte: (1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte: a) Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;</p>	<p>Conform art. 127 alin 3 din Codul Muncii. Menționăm că nu am putut documenta existența unor proceduri specifice muncii de noapte din perspectiva examenului medical sau a unor studii relevante, care să analizeze impactul muncii de noapte asupra salariaților din Sănătate. De lege ferenda, considerăm necesară instituirea unei proceduri de monitorizare a muncii de noapte din perspectiva impactului acesteia asupra sănătății acestei categorii de salariați, cele mai expuse categorii de personal fiind medicii și asistentele medicale. De asemenea, considerăm necesară desfășurarea unor studii reprezentative pe acest subiect, relevante mai ales în contextul unui deficit de personal recunoscut oficial, care conduce la creșterea semnificativă atât a numărului de ore de noapte efectuate cât și la încărcarea suplimentară cu sarcini de serviciu în acest interval.</p>
<p>b) Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;</p>	<p>Conform art. 128, alin. 1 din Codul Muncii.</p>
<p>c) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;</p>	<p>Conform art. 128, alin. 2 din Codul Muncii</p>
<p>Art. 2 Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:</p>	<p>Trebuie avut în vedere faptul că în acest interval de timp se desfășoară majoritatea activităților ce privesc diagnosticul, tratamentul și îngrijirea pacienților (Situația este aplicabilă în</p>

<p>(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:</p> <p>a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață ;</p>	<p>special pentru secțiile de specialitate). De asemenea, în acest interval se desfășoară majoritatea activităților administrative și de coordonare.</p>
<p>b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.</p>	<p>Situația este aplicabilă în special serviciilor de urgență/UPU, raportat la fluxurile de pacienți. Experiența diferitelor unități indică un aflux mai mare de pacienți în anumite zile de sărbătoare (pe fondul creșterii incidenței anumitor comportamente dăunătoare sănătății, combinată cu absența filtrului pe care-l constituie medicina primară), în cazul anumitor schimbări de anotimpuri (cel mai cunoscut tip de evenimente îl constituie incidența foarte mare a cazurilor de ortopedie și a accidentelor rutiere la căderea primei zăpezi) etc.</p>
<p>(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.</p>	
<p>(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.</p>	<p>În acest sens, considerăm că angajatorul are dreptul la stabilirea unor reguli care să vizeze o anumită distribuție a competențelor (de regulă egală) pe fiecare tură.</p> <p>Spre exemplu, angajatorul poate dispune ca pe o tură în care există un salariat fără experiență să existe și un salariat cu un nivel semnificativ de experiență. În același timp însă, considerăm că acest drept de dispoziție al angajatorului constituie un izvor de drept pentru beneficii suplimentare în favoarea salariaților ale căror competențe sporite sunt utilizate/relevante pentru această procedură. Pentru exemplu analizat, este evidentă suplinirea deficitului de experiență a unui salariat prin intermediul altui salariat, fapt care conduce la o încărcare cu sarcini de serviciu a celui de-al doilea salariat, acesta având dreptul la beneficii suplimentare, fiind evidentă disproporția în ceea ce privește cantitatea și calitatea muncii.</p>
<p>Art. 3 În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.</p>	<p>Una din probleme o constituie situațiile în care personalul nu este suficient. Raportarea se face la normativul de personal aprobat prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 1224/2010, respectiv a OMS nr. 1.778/2006 (cu modificările și completările aduse de OMS nr. 1224/2010), respectiv la rezultatele aplicării procedurii auditului</p>

	<p>timpului de muncă. Cu alte cuvinte, în sarcina cui cade responsabilitatea pentru creșterea numărului de ore de noapte ca urmare a deficitului de personal/nerespectării normativelor de personal? În mod cert, acolo unde există astfel de situații ele înlătură prezumția de culpă a salariaților pentru cazurile de malpraxis și instituind prezumția de culpă a unității, în baza principiului erorilor sistemice.</p>
<p>Art. 4</p> <p>(1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.</p> <p>(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin. (1) se efectuează trimestrial și anual.</p>	
<p>(3) Calculul prevăzut la alin. (2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflux mare de pacienți.</p>	<p>Salariații au dreptul la cunoașterea rezultatelor acestor calcule, situația evidențiind existența sau absența egalității de tratament sau a situațiilor de discriminare.</p>
<p>(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).</p>	
<p>Art. 5</p> <p>(1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.</p> <p>(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:</p> <p>a. Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.</p>	<p>Se pune problema dacă astfel de înțelegeri constituie sau nu acte adiționale la Contractul individual de muncă al salariatului. Considerăm că este legală și soluția încadrării acestor documente în procedurile specifice pentru combaterea discriminării care există (sau ar trebui să existe) la nivelul unităților sanitare.</p>
<p>b. Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.</p>	<p>Prevederea ia în considerare dorința (eventuală) a unor colegi/colage de a ajuta un al coleg/o altă colegă.</p>
<p>Art. 6</p> <p>(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate unitățile sanitare.</p> <p>(2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.</p> <p>(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardă în toate unitățile din sectorul bugetar Sănătate.</p>	
<p>Art. 7</p>	

<p>(1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.</p> <p>(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei unități sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.</p> <p>Art. 8</p> <p>În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.	
<p>Art. 9</p> <p>Timpul alocat schimbului de tură reprezintă timp de muncă.</p>	

Anexele suplimentare la contractul colectiv de muncă

II. Anexe suplimentare ce trebuie stabilite și introduse în prezentul contract, prin act adițional, în 3 luni de la semnarea acestuia

<p>Anexa nr. ... Procedura de stabilire a gărzilor suplimentare normei de bază, efectuate prin intermediul CIM-ului cu timp parțial</p>	<p>Indicăm aici doar problemele urgente ce motivează necesitatea intervenției prevăzută în această agendă.</p>
<p>Necesitatea acestei anexe este demonstrată de: 1) Modificarea prevederilor aplicabile CIM-urilor cu timp parțial În discuție este stabilirea interpretării art. 15.1, lit. d) din CM (munca nedeclarată; introdus de OUG nr. 117/2021) din perspectiva modalității de aplicare în sectorul sanitar (CIM-ul cu timpul parțial raportat la stabilirea riguroasă a programului de muncă).</p>	<p>Articolul 15¹ În sensul prezentei legi, munca nedeclarată reprezintă: (...) d) primirea la muncă a unui salariat cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 105 alin. (1) lit. c).</p>
<p>A se vedea și prevederile articolului 260 alineatul (1), litera e³) (introdus de OUG nr. 117/2021).</p>	<p>e³) primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați cu depășirea duratei timpului de muncă stabilită în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial, cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;</p>
<p>2) Modificarea semnificativă pe care o aduce Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), pronunțată în data de 17 martie 2021 în cauza C-585/19, privitoare la aplicarea prevederilor Directivei 2003/88/CE în România. Prin această hotărâre CJUE a stabilit că, în cazul cumulului de contracte individuale de muncă (CIM-uri) la același angajator, limitele timpului de lucru trebuie calculate per persoană (pentru fiecare angajat) și nu per contract (nu separat pentru fiecare CIM pe care un lucrător îl are cu un angajat). În consecință, conform prevederilor Directivei U.E. nr. 88/2003, nici un lucrător nu poate munci mai mult de maxim 13 ore/zi, respectiv 48 ore/săptămână, indiferent dacă este vorba de unul sau mai multe CIM-uri (calcul timpului de lucru se cumulează pe toate CIM-urile). Deoarece gărzile medicilor constituie timp de muncă, această regulă este aplicabilă și în cazul lor. În situația în care este asumată respectarea legislației Uniunii Europene în privința timpului de muncă, respectiv aplicarea Hotărârii CJUE în cauza C-585/19 din 17 martie 2021, se impune modificarea formei de desfășurare a activității medicilor desfășurată în cadrul contractului de bază și a celui pentru gărzi, în sensul de a limita timpul de muncă la 13 ore/zi sau cel puțin la 48 de ore/săptămână. Directiva U.E. 88/2003 permite unele derogări de la aceste limite, ele putând însă fi făcute în special prin intermediul contractului colectiv de muncă (CCM) la nivel de sector. Propunerea Federației „Solidaritatea Sanitară” este ca intrarea în legalitate să se facă prin intermediul unei anexe speciale la prezentul CCM care să evidențieze posibilitatea derogărilor și să instituie o procedură dedicată acestei posibilități.</p>	

Anexa nr... privind procedura de stabilire a salariilor de bază personalului nemedical/TESA în conformitate cu prevederile Anexei nr. VII din legea nr. 153/2017.

<p>Prin Decizia nr. 61/2022 Înalta Curte de Casație și Justiție a stabilit faptul că pentru salarizarea personalului TESA din unitățile sanitare trebuie făcută pe anexa nr. VII a legii nr. 153/2017. Pentru salariile de bază ale personalului de execuție în Anexa nr. VII din legea nr. 153/2017 sunt stabilite doar nivele minim și maxim, fiind necesară în continuare identificare nivelului fiecărui salariu de bază în acest interval.</p>	<p>„În interpretarea și aplicarea prevederilor art. 2 alin. (1) lit. c) și art. 36 alin. (3) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, salarizarea personalului tehnic, economic și socio-administrativ din cadrul spitalelor publice finanțate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, se realizează potrivit anexei nr. VII la Legea-cadru nr. 153/2017.”</p>
<p>În conformitate cu prevederile art. 138, alin. 3 teza a doua din legea nr. 62/2012, acolo unde legea stabilește pentru personalul din sectorul bugetar salarii între nivelul minim și maxim, acestea fac obiectul negocierilor colective. În consecință, în cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate este necesară introducerea unei proceduri cadru pentru stabilirea salariilor de bază la nivel de unitate pentru această categorie de lucrători.</p>	<p>Art. 138, lin. (3) din legea nr. 62/2012: „Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale.” Interpretare</p>

Anexa nr. ... privind utilizarea semnăturii electronice în unitățile sanitare

<p>Anexa nr. ... privind utilizarea semnăturii electronice în unitățile sanitare</p>	<p>Necesitatea acestei anexe este indicată de prevederile art. 16, alin. 1.2 din CM și de art. 4, alin. 3 din legea 88/2018 (așa cum a fost modificată de OUG nr. 36/2021), art. 17, alin. 3, lit. o) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Oportunitatea acestei anexe este indicată de prevederile OUG nr. 36/2021, modificată, completată și aprobată de legea nr. 208/2021, în materia semnăturii electronice utilizată în cadrul relațiilor de muncă.</p>
<p>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.</p> <p>Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii....</p>	<p>Art. 16, alin. 1.1-1.3, 1.6-1.8 din CM (introduse prin legea nr. 208/2021). Redăm conținutul articolelor din CM, fiind evidentă necesitatea stabilirii unei proceduri specifice la nivelul sectorului sanitar în cadrul acestui CCM.</p>

<p>Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.</p> <p>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.</p> <p>La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.</p> <p>Organele de control competente au obligația de a accepta, pentru verificare și control, contractele individuale de muncă și actele adiționale, precum și înscrisurile/documentele din domeniul relațiilor de muncă/securității și sănătății în muncă încheiate în format electronic, cu semnătura electronică, potrivit legii, fără a le solicita și în format letric. La solicitarea acestora, documentele încheiate cu semnătura electronică pot fi transmise în format electronic și anterior efectuării controlului.</p>	
<p>.....</p>	<p>Se completează cu precizarea prevederilor legale aferente concediului parental, preluând atât dreptul cât și procedura aplicabilă.</p>

<p>Anexa nr. ... privind Procedura aplicabilă concilierii conflictelor individuale de muncă</p>	<p>Necesitatea acestei anexe este indicată de prevederile legii nr. 213/2020, care introduce art. Art. 231.1, alin. 2 și articolul 242, litera d) din CM.</p>	
<p>(1) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia. (2) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.</p>	<p>Art. 231.1 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020). Redăm textul legal fără modificări doar pentru a evidenția cadrul legal general aferent concilierii. Considerăm însă că este necesară o procedură specifică, adaptată sistemului sanitar, bazată în special pe o conciliere realizată prin intermediul unor reprezentanți ai partenerilor sociali speciali desemnați în acest scop.</p>	

<p>(3) Prin conciliere, în sensul prezentei legi, se înțelege modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu ajutorul unui consultant extern specializat în legislația muncii, în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și având liberul consimțământ al părților.</p> <p>(4) Consultantul extern specializat în legislația muncii prevăzut la alin. (3), denumit în continuare consultant extern, poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau, după caz, un mediator specializat în legislația muncii, care, prin rolul său activ, va stăruii ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariaților recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul consultantului extern va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora.</p> <p>(5) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern.</p> <p>(6) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă.</p> <p>(7) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației prevăzute la alin. (6). Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.</p> <p>(8) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.</p> <p>(9) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces-verbal semnat de către părți și de către consultantul extern, în următoarele situații:</p> <p>a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;</p> <p>b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;</p> <p>c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).</p> <p>(10) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și în cazurile prevăzute la alin. (9) lit. b) și c), orice parte se poate adresa instanței competente cu respectarea prevederilor art. 208 și 210 din Legea nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.</p>	<p>Această procedură trebuie integrată cu rolurile ce revin comisiilor paritare a căror sarcină este interpretarea prevederilor acestui contract.</p> <p>Prin raportare la prevederile legale, reprezentanții partenerilor sociali ar trebui să îndeplinească una dintre calitățile amintite în textul de lege în domeniul legislației muncii.</p> <p>Finanțarea funcționării acestei instituții a conciliere la nivelul unităților poate fi realizată prin contribuția reținută de la lucrătorii care nu sunt membri ai sindicatelor semnatare.</p>	
---	--	--

<p>Anexa nr. ... privind telemunca</p>	<p>Obligația intervenției este stabilită de legea nr. 88/2018, modificată și completată de OUG 36/2021. Aici indicăm doar rațiunea pentru care trebuie să introducem această anexă.</p>	
<p>Având în vedere creșterea continuă a ponderii activităților desfășurate în regim de telemuncă în sectorul sanitar, este necesară o transpunere adecvată a prevederilor legale raportat la situațiile specifice, prin intermediul unei anexe speciale.</p>		

<p>Necesitatea acestei anexe este demonstrată de prevederile legale, legea nr. 88/2018 (spre exemplu) indicând necesitatea unor prevederi în materie în cadrul CCM-urilor în privința:</p> <p>a) stabilirii programului de lucru (art. 4, alin.1);</p> <p>b) verificarea activității salariatului (art. 4, alin. 3);</p> <p>c) informarea salariatului cu privire la dispozițiile legale aplicabile (art. 5, alin. 2, lit. h);</p> <p>d) drepturile salariaților care lucrează în regim de telemuncă (art. 6, alin. 1 și 2);</p> <p>e) Accesul reprezentanților sindicatelor la aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului (art. 9, alin. 1)</p> <p>Oportunitatea acestei anexe este indicată de realitatea desfășurării unora dintre activități, începând cu cea desfășurată în timpul pandemiei și sfârșind cu activitățile specifice telemedicinii. Evoluția relațiilor de muncă indică această direcție de dezvoltare ca una tot mai importantă, inclusiv în zona sistemului sanitar</p>	
--	--

<p>Anexa privind prevederile specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale</p>	<p>Această anexă este introdusă în baza formei stabilită în cadrul negocierilor pentru alin. 20 al art. 19 din CCM.</p>
<p>Conținutul anexei</p>	<p>Observații</p>
<p>Art. 1 Raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale sunt următoarele:</p> <p>- ...</p>	
<p>Art. 2 Obligațiile de informare</p>	
<p>(1) 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>(ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;</p> <p>e) data de la care începe raportul de muncă;</p> <p>f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durata preconizată a acestuia;</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>

<p>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>(2) 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 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>(3) 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>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(4)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>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(5) 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>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>

<p>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>	
<p>(6) 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>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(7) 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>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(8) 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>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(9) 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, atâ timp cât obligația este îndeplinită.</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(10) 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>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(11) 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.</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>(12) 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</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>

produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.	
(13) 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.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
(14) 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.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

III. Anexele ce trebuie stabilite de partenerii sociali și introduse prin act adițional la acest contract în termen de 6 luni de la semnarea acestuia

Anexa privind Procedura evaluării prealabile (art. 53, alin. 2)

Anexa privind auditul timpului de muncă (art. 82, alin. 2)

Anexa Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților (art. 150, alin. 4)

Anexa privind Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale (art. 148, alin. 3)

Procedura pentru Implementarea Echivalării Competențelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală (art. 147, alin. 8)