



## FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector "Sănătate"

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj III Mobil: 0721246491/ Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritateasanitara@yahoo.fr / solidaritatea-sanitara

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII  
REGISTRATURĂ GENERALĂ

01. AUG. 2023

NR. Reg. 1/16449



Către:

Ministerul Sănătății

În atenția d-lui Prof. univ. Dr. Alexandru Răfila, Ministru

Având în vedere ședința de negociere de astăzi 01 august 2023, prin prezenta vă înaintăm reformulările și completările propuse de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România la divergențele aflate pe agenda negocierilor contractului colectiv de muncă la nivel de sector, precum și poziția Federației „Solidaritatea Sanitară” din România față de propunerile de completare/modificare a formei finale înaintate de Federația Sanitas.

### I. Reformulările și completările propuse de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR) la divergențele aflate pe agenda negocierilor din data de 01.08.2023

Forma actuală	Noua formă propusă de Federația „Solidaritatea Sanitară”	Observațiile FSSR
Art. 188: (,,) (3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere	Art. 188: (...) (3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere	Reformularea propusă satisface condițiile stabilite la negocierile anterioare, respectiv: a) Condiția stabilirii demersului de diligență, bazat pe acordul comun, în privința regulilor aplicabile

<p>instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința lucrătorilor din sănătate. Punctul de vedere va face parte dintr-un Acord special, ce are statutul de anexă la prezentul contract, el exprimând rezultatul negocierii colective desfășurate de partenerii sociali. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.</p>	<p>instituțional privind <i>noua lege a salarizării, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate</i>, sub forma unui proiect de lege.</p> <p>(4) <i>Principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate și regulile de construcție a acestuia sunt precizate în Anexa nr. ... la prezentul contract colectiv de muncă.</i></p> <p>(5) La data încheierii prezentului contract colectiv de muncă forma <i>proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate</i> este cea stabilită de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.</p>	<p>salarizării în noul proiect de lege.</p> <p>b) Condiția utilizării ca referință a proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate în forma stabilită de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate, solicitată de Federația „Solidaritatea Sanitară”. Cu precizarea că modificărilor ulterioare efectuate de Ministerul Sănătății le sunt aplicabile regulile stabilite în negocierile ulterioare (raportarea tarifelor orare speciale pentru lucrul în ture și în zilele libere/de sărbătoare legală la salariul de bază de referință, ce are inclusă gradația de vechime).</p> <p>c) Condiția includerii principiilor și regulilor convenite într-o anexă la prezentul contract colectiv de muncă.</p>
	<p>(6) <b>Ordinele Ministrului Sănătății ale căror prevederi intră sub incidența drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sănătate.</b></p>	<p>Această prevedere (adăugată la cele anterioare) transpune una din regulile convenite cu reprezentanții Federației „Solidaritatea Sanitară” în cadrul negocierilor privind conflictul colectiv de muncă. Oportunitatea introducerii ei este dată de reformularea părții finale a acestui articol.</p>
<p><b>Articolul 116</b>  <i>(1) Schimbul de tură este recunoscut ca timp de muncă, angajații care lucrează în ture având dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru fără prelungirea acestuia.</i>  <i>(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului</i></p>	<p><b>Articolul 116</b>  <i>(1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture având dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în</i></p>	

<p><i>de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.</i></p>	<p><i> timpul de lucru, fără prelungirea acestuia. (2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.</i></p>	
--	---	--

## II. Anexa nr. ...

### **Principiile noii legi a salarizării aplicabile angajaților din sectorul public de sănătate și regulile de construcție (prounerile Federației „Solidaritatea Sanitară” din România)**

Având în vedere propunerile transmise anterior de Federația „Solidaritatea Sanitară” la proiectul noii legi a salarizării (majoritatea lor fiind deja preluate în forma proiectului elaborat de Ministerul Sănătății împreună cu cele două federații reprezentative la nivel de sector);

Ținând cont de ierarhia stabilită în cadrul formei proiectului noii legi a salarizării elaborată de Ministerul Sănătății împreună cu cele două federații reprezentative la nivel de sector;

Luând în considerare proiectul noii legi a salarizării elaborat de Ministerul Sănătății împreună cu cele două federații reprezentative la nivel de sector, aceasta constituind la acest moment referința standard;

Părțile asumă demersurile comune, concretizate până la acest moment prin elaborarea unui proiect al legii salarizării privind angajații din sectorul public de sănătate, bazat pe următoarele principii și reguli:

#### **I. Principiile de salarizare**

**(1) Principiul echității ierarhizării salariilor de bază a angajaților din sistemul public de sănătate.** Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

- a) Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare.
- b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, forma negociată de partenerii sociali.

**(2) Principiul nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale,** acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reașezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării salariilor de bază proporțional cu inflația.

- (3) **Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate.** În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.
- (4) **Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității a angajaților din sectorul public de sănătate,** prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.
- (5) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță.**
- (6) **Principiul recunoașterii și recompensei salariale la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate** prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.
- (7) **Principiul menținerii unei diferențieri ierarhice a veniturilor angajaților din sectorul public de sănătate în funcție de locurile de muncă și specializare.** Transpunerea acestui principiu va lua ca referință de bază actuala ierarhie a veniturilor și va fi realizată în special prin introducerea procentului aferent limitei minime a sporurilor pentru condițiile de muncă în salariile de bază.
- (8) **Principiul menținerii drepturilor câștigate.** Acest principiu va fi transpus în principal prin:
- A. Diferențierea tarifelor orare pentru desfășurarea activității,** integral sau parțial, în schimburi și în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează. Această diferențiere a tarifelor orare va înlocui sporul de tură/noapte, respectiv sporul pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.
- În transpunerea acestui principiu angajații vor avea dreptul, în mod cumulativ, la:
- a) Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după amiază și de noapte.
- b) Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.
- B. Menținerea sporurilor pentru condiții de muncă în următoarele cuantumuri și forme:**

- Echivalentului actualei diferențe dintre limitele minime și cele maxime ale acestor sporuri pentru partea care nu este introdusă în salariile de bază;
- În toate cazurile în care aceste sporuri nu sunt introduse deja în salariile de bază;

## II. Reguli de construcție a proiectului legii salarizării privind angajații din sectorul public de sănătate

- (1) În baza prevederilor art. 162, alin. 3 din Codul Muncii, elaborarea proiectului legii salarizării privitor la angajații din sănătate va fi realizat de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile reprezentative la nivel de sector sanitar.
- (2) Construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru nici un angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică.
- (3) În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), nici un angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (legea nr. 153/2017).
- (4) În sectorul public de sănătate coeficienții de ierarhizare a salariilor de bază vor fi utilizați ca referință doar în privința salariilor de bază, fără a lua în considerare factorii adiționali de creștere a salariilor de bază amintiți în secțiunea *principii/existenți* în proiectul de lege elaborat împreună cu federațiile sindicale reprezentative.

## II. Poziția Federației „Solidaritatea Sanitară” din România față de propunerile de completare/modificare a formei finale înaintate de Federația „Sanitas”

Ca principiu, dată fiind existența unei forme convenite anterior, modificările nu mai pot fi aduse. Dacă se acceptă derogarea de la această regulă atunci sunt aplicabile următoarele:

Propunerea Federației Sanitas	Poziția Federației „Solidaritatea Sanitară” din România	Observațiile FSSR
Art. 4 (...) 6)Prezentul Contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.	Art. 4 (...) 6)Prezentul Contract colectiv de muncă <i>la nivel de sector de negociere colectivă se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.</i>	Pentru o modificare în acord cu prevederile legii nr. 367/2022.
Art. 9 (...) (2)În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.	Art. 9 (...) (2)În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariatului, care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, <i>exprimat în cadrul contractului individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.</i>	
Art. 18 (...)	Ministerul Sănătății este chemat să decidă în privința menținerii sau eliminării acestei reguli. Cu	Federația „Solidaritatea Sanitară” își menține punctul de vedere conformă căruia este

<p><del>(8) Pentru a asigura garantarea unui nivel de referință a competențelor persoanelor nou angajate în sistemul public de sănătate, părțile vor face demersuri comune pentru instituirea selecției pe baza concursurilor organizate la nivel național și/sau regional.</del></p>	<p>observația că forma rezultată din procesele verbale este următoarea:  <i>Art. 17 (8) Pentru a asigura garantarea unui nivel de referință a competențelor persoanelor nou angajate în sistemul public de sănătate, părțile vor face demersuri comune pentru instituirea selecției pe baza concursurilor organizate la nivel național și/sau regional. Pentru personalul medical concursurile se desfășoară în cadrul universităților și facultăților de medicină.</i></p>	<p>necesară o intervenție semnificativă în această zonă, menită să crească calitatea angajărilor/să elimine scăderea continuă a competenței cauzată de forma actuală.</p>
<p>Art. 31                  (...)                  (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:                  (...)                  o)să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, după adoptarea Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.</p>	<p>Art. 31                  (...)                  (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:                  (...)                  o)să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, <b>la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform</b> Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă.</p>	<p>Reformularea propusă este în acord cu sensul convenit în cadrul negocierilor.</p>
<p>Art. 68                  (...)                  (2) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.</p>	<p>Se elimină.</p>	<p>Prevederea se găsește deja la art. 66 alin. 5.</p>
<p>Art. 83                  (1)Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc</p>	<p>Art. 83                  (1)Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către</p>	<p>Se menține forma deja aprobată, referirea la prevederile legale în vigoare fiind cea avută în vedere de părți.</p>



de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor legale în vigoare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens. (...)	ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin HG 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens. (...)	
Art. 96 (...) (3)Salariații care au gestiune în primire beneficiază de spor/majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.	<i>Art. 96 (...) (3)Salariații care au gestiune în primire beneficiază majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.</i>	Poate fi acceptată cu reformularea făcută.
Art. 102 (...) (2) Salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.	<i>Art. 102 (...) (2) Salariații au calitatea de creditori privilegiați, drepturile lor banesti constituind creanțe privilegiate, urmind sa fie platite integral, inainte de a-si revendica cota-parte ceilalti creditori.</i>	Poate fi acceptată cu reformularea făcută.
Art. 107 (...) (4)Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de	<i>Art. 107 (...) (4)Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru,</i>	Poate fi acceptată cu reformularea făcută.

<p>lucru, se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în prevederile legale în vigoare.</p>	<p><i>se plătește cu un spor de 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite <b>sau cu un tarif orar crescut cu 100%</b>, cu încadrarea în prevederile legale în vigoare.</i></p>	
<p>Art. 116 (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern. (2) Părțile recunosc timpul alocat schimbului de tură ca timp de muncă. Astfel, angajații care lucrează în ture au dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.</p>	<p><i>Art. 116 (1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture având dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia. (2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.</i></p>	<p>Federația „Solidaritatea Sanitară”, în calitate de inițiator a acestei prevederi, își menține reformularea propusă deja</p>
<p>Art. 118 (...) m) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza; n) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.</p>		<p>Completarea este din categoria celor necesare în mod automat, dată fiind obligația de actualizare/interpretare a contractului colectiv cu prevederile legale în materie de drepturi salariale.</p>
<p>Art. 124 (...) (21) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente</p>	<p><i>Observație adițională: pentru coerență întregul articol necesită renumerotarea tuturor aliniatelor.</i></p>	<p>Completarea este în acord cu art. 145, alin. 4 din Codul Muncii</p>

<p>concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestată.</p>		
<p>Art. 126 (...) (4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.</p>	<p>Art. 126 (...) (4) <i>În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.</i></p>	<p>Prevederea deja stabilită (în forma propusă de Federația „Solidaritatea Sanitară”) este deja suficientă.</p>
<p>Art. 134 (1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.</p>	<p>Art. 134 (1) <i>Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizațiile sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatele din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.</i> (...)</p>	<p>Forma a fost deja definitivată (prin actualizarea cu prevederile legale) la ședința anterioară.</p>

(...)		
Art. 140 Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile legale în vigoare.	<i>Articolul 140 Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.</i>	Nu susținem modificarea propusă. Se menține forma deja stabilită, aceasta fiind avută în vedere de părți.
Art. 171 (...) (5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.	<i>Art. 171 (...) (5) Zilele acordate potrivit alin. (2), neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.</i>	Transpune prevederile art. 38 alin. 2 din legea nr. 367/2022.
Art. 174 Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.	<i>Articolul 174 Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.</i>	Modificare inutilă. Se menține forma inițială.
Art. 188 (...) (3) Părțile convin să elaboreze de comun	<b>Art. 188:</b> (...) <b>(3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și</b>	Federația „Solidaritatea Sanitară” își menține forma propusă (varianta reformulată) în secțiunea divergențelor, pentru rațiunile

<p>acord și să susțină un proiect al noii legi a salarizării personalului bugetar, pentru sectorul Sănătate, ale cărei principii și obiective sunt cele prevăzute în Anexa 13 la prezentul contract colectiv de muncă.</p>	<p>să susțină Punctul de vedere instituțional privind <i>noua lege a salarizării, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate, sub forma unui proiect de lege.</i></p> <p><i>(4) Principiile proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate și regulile de construcție a acestuia sunt precizate în Anexa nr. ... la prezentul contract colectiv de muncă.</i></p> <p><i>(5) La data încheierii prezentului contract colectiv de muncă forma proiectului de lege, partea aplicabilă angajaților din sectorul public de sănătate este cea stabilită de Ministerul Sănătății împreună cu federațiile sindicale reprezentative din sectorul Sănătate.</i></p> <p><i>(6) Ordinele Ministrului Sănătății ale căror prevederi intră sub incidența drepturilor și obligațiilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sănătate.</i></p>	<p>prezentate acolo.</p>
--	---	--------------------------

**IV. Prevederile Anexei nr. 2 se mențin în forma deja stabilită.**

Cu stimă,

Manager  
Rotilă Viorel

