



# FEDERAȚIA "SOLIDARITATEA SANITARĂ" DIN ROMÂNIA

Reprezentativă la nivel de sector nr. 51 "Sănătate"

Membră a CNS "Cartel ALFA", afiliată la EUROFEDOP

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

Website: [www.solidaritatea-sanitara.ro](http://www.solidaritatea-sanitara.ro)

e-mail: [solidaritateasanitara@yahoo.fr](mailto:solidaritateasanitara@yahoo.fr)

[fb/solidaritatea-sanitara](https://fb.com/solidaritatea-sanitara)



**Către Guvernul României,**

**Domnului Ion-Marcel CIOLACU, Prim-ministru al României**

**Federația „Solidaritatea Sanitară” din România**, în calitate de federație reprezentativă la nivelul sectorului de negociere colectivă nr. 51 conform Sentinței Civile nr. 8 RZ din 28.11.2023 a Tribunalului București și în temeiul art. 155 din Legea nr. 367/2023 privind dialogul social, prin prezenta vă notifică intenția de a declanșa

## **GREVA ÎMPOTRIVA POLITICII SOCIALE ȘI ECONOMICE A GUVERNULUI**

ca urmare a efectelor politicilor sociale și economice ale Guvernului care conduc la diminuarea unor drepturi prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate 2023-2025.

La momentul negocierii semnării și înregistrării Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate 2023-2025 (CCMS), înregistrat și intrat în vigoare la data de 11 septembrie 2023, federațiile sindicale reprezentative din Sănătate, au avut în vedere **că începând cu anul 2024 drepturile salariale ale angajaților din sănătate vor fi:**

1. **Cel puțin cele prevăzute în acel moment de Legea nr. 153/2017** ca fiind aplicabile începând cu data de 1 ianuarie 2024. Trebuie reținut că în vigoare la acea dată era OUG nr. 168/2022 care stabilea blocarea doar pentru anul 2023 a sporurilor și a indemnizațiilor la nivelul lunii decembrie a anului 2022. Prin Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023 (adoptată prin angajarea răspunderii Guvernului în fața Parlamentului) și, mai ales, prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 115 din 14 decembrie 2023 Guvernul a diminuat o serie întreagă din drepturile salariale prevăzute în legea salarizării, avute în vedere la încheierea CCMS și preluate ca atare în acesta.
2. **Sau cel puțin cele prevăzute în proiectul de lege a noii legi a salarizării** stabilit de federațiile sindicale reprezentative împreună cu Ministerul Sănătății, ale cărui principii și reguli sunt prezentate în anexa nr. 13 la CCMS. Până la acest moment nu a fost adoptat proiectul noii legi a salarizării, OUG nr. 115/2023 conținând drepturi salariale inferioare celor avute în vedere la semnarea CCMS raportat la proiectul de lege în discuție, a cărui adoptarea face obiectul CCMS.
3. Suplimentar, prin OUG nr. 115/2023 Guvernul a încălcat prevederile art. 93 alin. 2 din CCMS raportat la obligația stabilirii salariilor **angajaților din**



**sănătate în mod nediscriminatoriu** față de angajații din alte sectoare de activitate, pentru aceleași categorii profesionale.

În consecință, acestea sunt drepturile salariale avute în vedere de conținutul CCMS. Ca urmare a efectelor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 115/2023 și a Legii nr. 296/2023 în ceea ce privește drepturile prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate 2023-2025 (CCMS) salariații din sectorul sanitar public sunt privați de cel următoarele drepturi:

1. *Raportarea sporurilor la salariul de bază în plată și plata gărzilor cu tariful orar al normei de bază;*
2. *Raportarea coeficienților de ierarhizare a salariului de bază la salariul minim pe economie în plată;*
3. *Acordarea indemnizației de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată;*
4. *Asigurarea unui caracter nediscriminatoriu al creșterilor salariale și a unui tratament egal al personalului din sectorul sănătate față de angajații din alte sectoare de activitate din aceleași categorii profesionale;*
5. *Adoptarea proiectului de lege a salarizării (partea pentru sănătate) negociat cu Ministerul Sănătății (în forma stabilită cu partenerii sociali), cu respectarea principiilor prevăzute în anexa nr. 13 la CCMS;*
6. *Respectarea dreptului la negociere colectivă și stabilirea drepturilor salariale prin negociere colectivă în cazul în care acestea sunt stabilite de legi între limite minime și maxime;*
7. *Acordarea drepturilor integrale fără discriminări pe categorii profesionale, condiții de muncă sau categorii de venit.*

Toate aceste aspecte de diminuare și nerespectarea a drepturilor prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate în vigoare justifică din punct de vedere legal greva împotriva politicii sociale și economice a Guvernului României.

În conformitate cu dispozițiile art. 155 alin. 5 din Legea nr. 367/2022 vă înaintăm următoarele documente:

- a) **Copii după actele normative de adoptare a documentelor de politică publică** care au condus la diminuarea drepturilor angajaților/lucrătorilor prevăzute de Contractul colectiv de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică:
  - **Legea nr. 296 din 26 octombrie 2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung publicată în Monitorul Oficial nr. 977 din 27 octombrie 2023
  - **Ordonanță de Urgență nr. 115 din 14 decembrie 2023** privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene publicată în Monitorul Oficial nr. 1139 din 15 decembrie 2023
- b) Copie după contractele colective de muncă care includ clauzele privind acordarea drepturilor ce sunt diminuate ca efect al politicii sociale și economice a Guvernului și lista unităților în care contractele colective de muncă se aplică:



- **Contractul Colectiv de Muncă nr. 1.480 din 11 septembrie 2023 la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025**, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S., publicat în Monitorul Oficial, Partea a V-a nr. 4 din 5 octombrie 2023
  - **CCMS conține la Anexa 1 Lista unităților în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate**
- c) Numărul angajaților/lucrătorilor a căror drepturi negociate prin contractele colective de muncă sunt diminuate și nivelul acestora.
- Toți angajații /lucrătorii din sectorul public de sănătate, conform ultimelor date publicate de Institutul Național de Statistică pentru anul 2022 numărul angajaților / lucrătorilor din sectorul public de sănătate este de **222.723 de persoane.**
  - **Nivel estimat al diminuării drepturilor salariale este de minim 30%.** Mai exact, suspendarea acordării drepturilor salariale prevăzute în legea nr. 153/2017, efectuată prin actele normative indicate, a determinat o reducere a veniturilor salariale medii de minim 30%.

Având în vedere obligațiile legale ale Guvernului, prevăzute de art. 155 din Legea 367/2023, respectiv de a posta pe site-ul propriu anunțul privind declararea grevei și **de a invita reprezentanții organizației sindicale organizatoare la negocieri** precum și obligația legală privind organizatorul grevei de a negocia pe toată perioada până la data declanșării grevei și ulterior de a continua negocierile cu Guvernul în timpul grevei, vă asigurăm de toată disponibilitatea noastră în vederea soluționării revendicărilor menționate în interesul angajaților /lucrătorilor din sistemul public de sănătate.

**Consiliul de Coordonare,**  
**Comitetul Director prin**

Copreședinte,

CELMARE LIDIA



**Anexa nr. 1 a NOTIFICĂRII PRIVIND DECLARAREA GREVEI ÎMPOTRIVA POLITICII  
SOCIALE ȘI ECONOMICE A GUVERNULUI  
INDICAREA CLAUZELOR AFECTATE**

<p><b>Actele normative de adoptare a documentului de politică publică</b> care a condus la diminuarea drepturilor angajaților/ lucrătorilor prevăzute de contractele colective de muncă în vigoare la data adoptării documentului de politică publică</p>	<p><b>Clauzele afectate din Contractul Colectiv de Muncă nr. 1.480 din 11 septembrie 2023 la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025</b></p>	<p><b>Drepturile angajaților/ lucrătorilor afectate /Observații</b></p>
<p><b>OUG nr. 115/2023</b> <b>Articolul II</b> Începând cu data de 1 ianuarie 2024, quantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.</p>	<p><b>Articolul 107</b> <b>(4)</b>Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la <u>art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.</u></p> <p><b>Articolul 83</b> <b>(1)</b>Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din <u>Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin H.G. nr. 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.</u> <b>(2)</b>Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b> <i>raportarea sporurilor la salariul de bază în plată și plata gărzilor cu tariful orar al normei de bază</i></p> <p>La momentul negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă, părțile semnatare au avut în vedere OUG nr. 168/2022 care stabilea înghețarea sporurilor la nivelul lunii decembrie a anului 2022, însă doar pentru anul 2023, pentru anul 2024 urmând a se aplica prevederile contractului colectiv de muncă care erau în concordanță cu legislația în vigoare din acel moment.</p> <p>HG nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă prevede clar la art. 11 modalitate de raportare a sporurilor „Cuantumul sporului se stabilește prin aplicarea cotei procentuale <u>asupra salariului de bază din luna respectivă</u>” Toate cotele procentuale concrete stabilite în Anexele 1-8 din Regulamentul de sporuri aprobat prin HG nr. 153/2018 se raportează la</p>



	<p>contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.</p> <p><b>Articolul 97</b>  <b>(1)</b> Alte drepturi de personal:  <b>d)</b> plata tarifului orar și sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare.</p>	<p>salariul de bază „Spor de la ..% până la ..% din salariul de bază”</p> <p>De asemenea în Anexa nr. II a Legii nr. 153/2017 toate sporurile și tarifele orare pentru gărzi se raportează la salariul de bază al funcției îndeplinite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sporul de tură prevăzut la art. 1 „... un spor de 15% din salariul de bază..”</li> <li>- Sporul pentru asigurarea continuității prevăzut la art. 2 „... un spor de până la 100% din salariul de bază al funcției îndeplinite..”</li> <li>- Tarifal orar al gărzilor suplimentare cf. art 3 „...se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază”</li> <li>- Toate cotele procentuale ale sporurile pentru condiții de muncă prevăzute la art. 7 alin. 1 lit. a-h se raportează salariul de bază.</li> </ul>
<p><b>Legea nr 296/2023</b>  <b>Articolul XXVI</b>  <u>Legea-cadru nr. 153/2017</u> privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p><b>1. La articolul 18, alineatul (1) va avea următorul cuprins:</b></p> <p>Indemnizația de hrană  <b>(1)</b> Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei inclusiv, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025,</p>	<p><b>Articolul 140</b>  Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b>  <i>acordarea indemnizației de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată</i></p> <p>Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă la nivel de sector Sănătate la momentul încheierii contractului au avut în vedere prevederile art. 18 alin. 1 din Legea nr. 153/2017 „Începând cu 1 decembrie 2018, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime</p>



<p>cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe, Serviciului de Protecție și Pază, Serviciului de Telecomunicații Speciale, Administrației Naționale a Rezervelor de Stat și Probleme Speciale, precum și a personalului poliției locale care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană în temeiul <u>Ordonanței Guvernului nr. 26/1994</u> privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p><b>OUG nr. 115/2023</b> <b>Articolul II</b></p> <p>Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.</p>		<p><i>brute pe țară garantate în plată..”</i></p> <p>Prin Legea nr. 296/2023 s-a diminuat acest drept raportându-se la salariul minim pe economie în vigoare la data de 1 ianuarie 2019.</p> <p><b>Dreptul afectat:</b> <i>Acordarea drepturilor integrale fără discriminări pe categorii profesionale, condiții de muncă sau categorii de venit.</i></p> <p>Prin instituirea unui prag de venit net de până la 8.000 lei inclusiv pentru a beneficia de indemnizația de hrană se diminuează veniturile celor care de fapt muncesc mai mult și lucrează în condiții de muncă deosebite.</p>
<p><b>OUG nr. 115/2023</b> <b>Articolul I</b> <b>(1)</b> Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumului brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice potrivit prevederilor legale în vigoare se majorează cu 5% față de nivelul acordat</p>	<p>- A se vedea Anexa nr. 13 a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de sector Sănătate 2023-2025 (CCMS)</p> <p><b>Art. 93 (2)</b> La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori</p>	<p><b>Drepturile afectate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>adoptarea proiectului de lege a salarizării (partea pentru sănătate) negociat cu Ministerul Sănătății (în forma stabilită cu partenerii sociali) și respectarea principiilor prevăzute în anexa nr. 13 la CCMS;</i></li> <li>- <i>raportarea coeficienților de ierarhizare a salariului</i></li> </ul>



<p>pentru luna decembrie 2023.</p> <p><b>(3)</b> Prin excepție de la <u>alin. (1)</u> și prin derogare de la prevederile <u>art. 12 alin. (2)</u> din <u>Legea cadru nr. 153/2017</u> privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, cuantumul brut al salariilor de bază ale personalului din învățământ se majorează în anul 2024 cu 20%, în medie, în 2 tranșe, respectiv:</p> <p><b>a)</b> prima tranșă începând cu data de 1.01.2024;</p> <p><b>b)</b> a doua tranșă începând cu data de 1.06.2024.</p>	<p>activitate sindicală.</p>	<p><i>de bază la salariul minim pe economie în plată;</i></p> <p><i>- asigurarea unui caracter nediscriminatoriu al creșterilor salariale și a unui tratament egal al personalului din sectorul sănătate față de angajații din alte sectoare de activitate din aceleași categorii profesionale;</i></p>
<p><b>OUG nr. 115/2023</b></p> <p><b>Articolul II</b></p> <p>Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.</p>	<p><b>Articolul 15</b></p> <p><b>(1)</b> Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.</p> <p><b>(2)</b> Părțile garantează respectarea prevederilor <u>Legii nr. 367/2022</u> privind dialogul social, republicată, și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.</p> <p><b>Articolul 95</b></p> <p><b>(3)</b> În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de 3 luni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b></p> <p><i>Respectarea dreptului la negociere colectivă și stabilirea drepturilor salariale prin negociere colectivă în cazul în care acestea sunt stabilite de legi între limite minime și maxime;</i></p> <p>Prin înghețarea drepturilor salariale la nivelul lunii decembrie 2023 se elimină dreptul sindical de a negocia colectiv nivelul drepturilor salariale în cazul în care acestea sunt stabilite de legi între limite minime și maxime;</p> <p>Legea nr. 367/2023 prevede la art. 105 alin. 3 „... În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.”</p>
<p><b>Legea nr 296/2023</b></p> <p><b>Articolul XXVI</b></p>	<p><b>Articolul 83</b></p> <p><b>(1)</b> Locurile de muncă, categoriile</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b></p> <p><i>raportarea sporurilor la</i></p>



<p>Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p><b>3. La anexa nr. II capitolul II articolul 7 alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>c) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;</i></p> <p><b>9. La anexa nr. VII capitolul II articolul 10, litera a) va avea următorul cuprins:</b></p> <p><i>a) pentru condiții periculoase sau vătămătoare, un spor de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective;</i></p> <p><b>12. La anexa nr. VIII capitolul II litera I articolul 1, alineatul (1) va avea următorul cuprins:</b></p> <p><b>Articolul 1</b>  <b>(1) Personalul contractual salarizat potrivit prezentei anexe la cap. II lit. A - lit. E poate beneficia de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat.</b></p>	<p>de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din <u>Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin H.G. nr. 153/2018</u>, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.</p>	<p><i>salariul de bază</i></p>
<p><b>OUG nr. 115/2023</b>  <b>Articolul III</b>  <b>(1) Prin derogare de la prevederile art. 21 alin. (2)-(6) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2024, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și</b></p>	<p><b>Anexa nr. 12</b>  la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025  Armonizarea vieții profesionale cu viața personală  <b>Articolul 2</b>  Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător  <b>(1) În toate situațiile în care există</b></p>	<p><b>Dreptul afectat:</b>  <i>asigurarea unui caracter nediscriminatoriu al creșterilor salariale și a unui tratament egal al personalului din sectorul sănătate față de angajații din alte sectoare de activitate;</i></p> <p>Având în vedere specificul sectorul sanitar și deficitul</p>



<p>în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.</p> <p>(3) Prin excepție de la prevederile <u>alin. (1)</u>, munca suplimentară prestată în anul 2024 peste programul normal de lucru de către personalul cu statut special care are atribuții pentru desfășurarea activităților deosebite cu caracter operativ sau neprevăzut în domeniul ordinii și siguranței publice, în respectarea regimului frontierei de stat a României, în situații de urgență, în personalizarea, emiterea și evidența generală a documentelor de identitate și a pașapoartelor simple, în emiterea și evidența permiselor de conducere și a certificatelor de înmatriculare ale autovehiculelor rutiere, precum și de către polițiștii de penitenciare, care nu se poate compensa cu timp liber corespunzător, se plătește cu o majorare de 70% din solda de funcție/salariul de funcție cuvenită/cuvenit, proporțional cu timpul efectiv lucrat în aceste condiții. Plata majorării se efectuează în cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60 de zile după prestarea muncii suplimentare.</p>	<p>ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.</p>	<p>de personal, compensarea doar cu timp liber a orelor suplimentare în intervalul de 60 de zile de cele mai multe ori nu este posibilă iar posibilitatea plății doar pentru anumite categorii de personal are un caracter discriminatoriu.</p>
<p><b>OUG nr. 115/2023</b> <b>Articolul IV</b> (2) În anul 2024, instituțiile și autoritățile publice, astfel cum sunt definite la <u>art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002</u>, cu modificările și completările ulterioare, și la <u>art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006</u>, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, <b>nu acordă personalului din cadrul acestora premii.</b></p>	<p><b>Articolul 98</b> (1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. În situația în care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.</p> <p><b>Articolul 97</b> (1) Alte drepturi de personal:</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b> <i>Respectarea dreptului la negociere colectivă și stabilirea drepturilor salariale prin negociere colectivă</i> La momentul semnării Contractului colectiv de muncă părțile au avut în vedere prevederile art. 26 din Legea nr. 153/2017 care sunt întocmai cu prevederile din contract</p>



	c)premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;	
<p><b>Legea nr/ 296/2023 Articolul XXIV</b>  <i>(2)Instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă anual vouchere de vacanță în cuantum de 1.600 lei, în perioada 1 ianuarie 2024-31 decembrie 2026, personalului ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei.</i></p>	<p><b>Articolul 129</b>  <b>(1)</b>Drepturile cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.  <b>(2)</b>Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.</p>	<p><b>Dreptul afectat:</b>  <i>Acordarea drepturilor integrale fără discriminări pe categorii profesionale, condiții de muncă sau categorii de venit.</i></p> <p>Instituirea unui prag de venit net de până la 8.000 lei inclusiv pentru a beneficia de vouchere de vacanță are un caracter discriminatoriu.</p>
<p>ORDONANȚA DE URGENȚĂ nr. 88 din 20 octombrie 2023, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 963 din 24 octombrie 2023</p> <p><b>16. La articolul 185, alineatele (7), (7<sup>1</sup>) și (14) se modifică și vor avea următorul cuprins:</b></p> <p>(7) În secțiile clinice, laboratoarele clinice și serviciile medicale clinice, funcția de șef de secție, șef de laborator și șef de serviciu medical se ocupă de către cadrul didactic universitar medical cu gradul cel mai mare de predare, la propunerea senatului universității în care se află instituția de învățământ medical superior, cu avizul managerului.</p> <p>(7<sup>1</sup>) În secțiile clinice, laboratoarele clinice și serviciile medicale clinice, funcția de șef de secție, șef de laborator și șef de serviciu medical pentru care nu se poate aplica procedura prevăzută la alin. (7) din lipsa unui cadru didactic de predare sau în cazul în care există mai multe persoane care îndeplinesc condițiile de a fi numite, funcția se ocupă prin concurs organizat conform prevederilor alin. (1).</p>	<p><b>Articolul 20</b>  <b>(1)</b>Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.  <b>(2)</b>Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.  <b>(3)</b>În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.</p> <p><b>Articolul 164</b>  Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea</p>	<p>Dreptul afectat: limitarea drepturilor reprezentanților angajaților /lucrătorilor</p>



	profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.	
--	---	--