

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

**14.XI.2022 (v.2 FSSR + Sanitas<sup>1</sup>)**

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

Froma actuală din <b>CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.206 din 4 noiembrie 2019 la Nivel de Sector Bugetar Sănătate pe anii 2022-2021</b>	Propunerile părților	Argumente/Observații
Capitolul 1 Dispoziții generale		
Articolul 2 (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte conform Anexei nr. 1 și în toate unitățile sanitare publice, așa cum sunt definite la art. 1 alin. (5).		
	<p style="color: red;">Se adaugă două noi alineate:</p> <p style="color: red;">(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.</p>	<p>Acest aliniat transpune schimbarea de paradigmă introdusă de prevederile art. 278.1 și 278.2 din CM în materia relațiilor de muncă, prin introducerea celor două tipuri de raporturi juridice de muncă.</p> <p>El are în vedere și faptul că indicarea expresă a aplicabilității contractelor colective de muncă în cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă este prevăzută în mod expres la art. 276.1, lit. m) din CM: „m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil”.</p>
	<p style="color: red;">(3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv de muncă.</p>	<p>Aceste aliniat este determinat de faptul că din categoria raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract</p>

<sup>1</sup> Propunerile înaintate de Federația „Sanitas” sunt evidențiate cu verde, așa cum au fost transmise.

		individual de muncă fac parte și cele aplicabile funcționarilor publici dar pentru funcționarii publici legea nr. 62/2011 prevede încheierea acordurilor colective de muncă (funcționarilor public nu le este aplicabil contractul colectiv de muncă). Necesitatea acestei distincții este indicată în mod clar și de prevederile art. 278.1, alin. (1), lit. m): „m)contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil”
<p><b>Art. 9</b></p> <p>(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizație, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.</p>	<p><b>Art. 9</b></p> <p>(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivel de unitate, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, că, în perioada derulării acestora, angajatorul poate reține salariului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, o cotizație, care să nu fie mai mică de 0,5% din salariu brut, dar care să nu depășească valoarea contribuției sindicale.</p>	<p>Acordul partilor 10.11.2022</p> <p><b>ATENȚIE! Varianta a fost aprobată la sesiunea anterioară de negocieri, regăsindu-se în PV-ul ședinței (anexa nr. 1)</b></p>
<p>Articolul 11</p> <p>(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de sector de activitate.</p>	<p>Articolul 11</p> <p>(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia <b>interpretării și</b> aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de sector de activitate.</p>	<p>Completare pentru claritatea înțelegerii corecte a rolului comisiei paritare.</p>
<p>Articolul 12</p> <p>(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.</p> <p>(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.</p>	<p>Articolul 12</p> <p>(1) Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul ce se consideră prejudiciat.</p> <p><del>(2) Adoptarea unei hotărâri de către comisia de monitorizare împiedică sesizarea instanței de judecată, iar, dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează prin nelucrare.</del></p>	<p>Alin. (2) se elimină (alin. 1 devenind aliniat unic). Eliminarea are în vedere absența definiției „comisiei de monitorizare” din prezentul contract, armonizarea cu prevederile alin. 1 (cu care se află în contradicție) și introducerea instituției concilierii conflictelor colective de muncă.</p>

<p><b>Articolul 17 (...)</b></p>	<p>Se adaugă 4 noi alineate: (3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.</p>	<p>Art. 16, alin. 1 din CM (introdus de legea nr. 88/2018)</p>
	<p>(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.</p>	<p>Art. 16, alin. 1.1 din CM (introdus de OUG nr. 36/2021). În baza alin. 1.2 de la același articol este necesară introducerea unei proceduri specifice sectorului sanitar pentru a prevedea condițiile de utilizare din partea angajatorului, în relațiile de muncă, a semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului</p>
	<p>(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.</p>	<p>Clarificarea regulilor aplicabile în materia utilizării semnăturii electronice este propusă a fi făcută într-o anexă specială la prezentul contract. În partea finală documentul conține draftul acestei anexe, la acest moment el incluzând doar prevederile legale ce trebuie transpuse.</p>
	<p>(6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.</p>	<p>Art. 16, alin. 1.6 din CM (introdus de OUG nr. 36/2021)</p>
<p><b>Art. 18 (...)</b></p>	<p>(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.</p>	<p>Propunerea acestui nou articol transpune intențiile comune ale părților de creștere a nivelului competențelor profesionale ale salariaților noi angajați.</p>

<p>Articolul 19 (...)</p> <p>(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.</p>	<p>(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La <b>negocierea</b>, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, <b>ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă</b>, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.</p>	<p>Art. 17, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020).</p>
<p>(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.</p>	<p>(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, <b>cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat</b>. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.</p>	<p><b>ATENȚIE! Această prevedere privind anterioritatea încheierii CIM-ului se regăsește la alin. (11) din acest articol, fiind introdusă la ședința anterioară.</b></p>
<p>(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.</p>	<p>(13) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă <b>sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii</b>, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.</p>	<p>Art. 17, alin. 7 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020).</p>
<p>(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.</p>	<p>(14) <b>În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.</b></p>	<p>Art. 19 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
	<p><b>După alineatul 15 al art. 19 se introduc 14 noi alineate cu următorul conținut:</b></p> <p>(20) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>

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:

- a) identitatea părților raportului de muncă;
- 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;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) unul din următoarele elemente, la alegerea angajatorului:
  - (i) denumirea, gradul, felul muncii sau categoria activității profesionale pentru care este angajată persoana;
  - (ii) o scurtă caracterizare sau descriere a muncii;
- e) data de la care începe raportul de muncă;
- f) în cazul unui raport de muncă pe durată determinată, data la care încetează sau durată preconizată a acestuia;
- g) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- h) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- i) durata concediului de odihnă plătit;
- j) procedura și condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) drepturile salariale, cu menționarea elementelor componente, dacă sunt aplicabile alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, menționate separat, periodicitatea plății acestora și metoda de plată;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- m) contractul colectiv de muncă sau acordul colectiv de muncă aplicabil, dacă există;
- n) asigurare medicală privată, contribuții suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a persoanei

	<p>suportate de angajator, în condițiile legii, precum și orice alte beneficii sociale, acordate din inițiativa angajatorului, atunci când acestea constituie avantaje în bani sau în natură acordate sau plătite de angajator persoanei ca urmare a activității profesionale a acesteia, după caz.</p>	
	<p>(21) Prevederile alin. (20) nu se aplică raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, cu o durată a timpului de muncă prestabilită și efectiv lucrată de cel mult trei ore pe săptămână, calculate ca medie într-o perioadă de referință de patru săptămâni consecutive. La calcularea mediei de trei ore se ia în considerare timpul lucrat pentru toți angajatorii care fac parte din aceeași întreprindere sau același grup de întreprinderi, astfel cum este definit de art. 6 pct. 2 din Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
	<p>(22) Informațiile prevăzute la alin. (20) pot fi comunicate sub forma unuia sau mai multor documente și se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, informațiile să fie accesibile persoanei care își desfășoară activitatea în cadrul respectivului raport de muncă, să poată fi stocate și printate de către acesta, iar angajatorul să păstreze dovada transmiterii sau a primirii lor.</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
	<p>(23) Informațiile prevăzute la alin. (20) lit. g)-l) și n) pot fi comunicate și sub forma unei trimiteri la prevederile legale, dispozițiile administrative sau statutare, prevederile exprese din regulamentul intern sau din contractul sau acordul colectiv de muncă aplicabil ce reglementează aspectele respective, cu condiția punerii</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>

	la dispoziția persoanei a acestor prevederi.	
	(24) În cazul în care, datorită specificului raporturilor de muncă, informațiile prevăzute la alin. (20) nu pot fi comunicate în prealabil, acestea se comunică în mod individual persoanei, sub forma unuia sau a mai multor documente, într-o perioadă: 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).	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(25) În aplicarea alin. (24), prin prima zi de muncă se înțelege începerea efectivă a prestării muncii de către acea persoană în cadrul raportului de muncă.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(26) Cu privire la informațiile furnizate, prevăzute la alin. (20), părțile pot stabili, pe baza unor motive obiective, regimul de confidențialitate aplicabil acestora pe durata desfășurării raportului de muncă, precum și după încetarea acestuia.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(27) Pentru raporturile juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă procedura privind comunicarea informațiilor menționate la alin. (20), lista, tipul și/sau forma documentelor prin care se realizează informarea, regimul de confidențialitate aplicabil acestora și persoanele fizice/juridice responsabile pentru îndeplinirea obligației de informare, precum și sancțiunile aplicabile în cazul încălcării obligației de informare pot fi stabilite prin reglementări specifice, inițiate de entitățile care au atribuții în reglementarea respectivelor raporturi de muncă, cu avizul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, sau prin regulamentul intern.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).

	(28) În situația în care persoana își desfășoară activitatea la sediul altei instituții, care are atribuții în ceea ce privește aspectele administrative ale activității acelei persoane, deși aceasta nu este angajatorul persoanei, obligația de informare de la alin. (20) poate fi realizată de către această instituție, atât timp cât obligația este îndeplinită.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(29) Prin legi speciale pot fi stabilite și alte persoane fizice sau juridice care nu au calitatea de angajator al persoanei respective, care au responsabilitatea îndeplinirii obligației de informare prevăzute la alin. (20) astfel încât toate obligațiile respective să fie îndeplinite.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(30) În cazul în care, prin reglementările menționate la alin. (27), sunt stabilite formulare și modele pentru documentele de furnizare a informațiilor prevăzute la alin. (20), instituțiile care gestionează raporturile respective de muncă au obligația de a le pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor, prin orice mijloace adecvate comunicării acestor informații, în conformitate cu specificul raporturilor de muncă respective.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(31) Orice modificare a unui element al raportului de muncă, dintre cele menționate la alin. (20), este comunicată de angajator persoanei sub forma unui document, cel mai târziu până la data de la care aceasta produce efecte juridice, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres în lege.	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
	(32) În cazul raporturilor juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, angajatorul are obligația de a comunica	Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).



	<p>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.</p>	
	<p>(33) Prevederile alin. (32) nu se aplică dacă durata perioadei de desfășurare a activității în alt stat decât România este mai mică de 28 de zile calendaristice consecutive, cu excepția cazului în care, prin legi speciale, se prevede altfel.</p>	<p>Art. 278.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>Articolul 21</p>	<p><b>După alineatul (7) al art. 21 se introduce un alineat nou:</b> (8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.</p>	<p>Art. 32, alin. 2.1 din CM (introdus prin legea nr. 283/2021).</p>
<p>Articolul 22</p> <p>(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.</p>	<p>Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, <b>fără suprapunerea programului de muncă</b>, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. <b>Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.</b></p>	<p>Art. 35 din CM (introdus prin legea nr. 283/2021).</p>
<p>Articolul 27</p> <p>(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie</p>	<p>(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de <del>6 luni</del> <b>3 luni</b> de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. <b>Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.</b></p>	<p>Având în vedere prevederile restrictive aplicabile CIM-ului cu timp parțial (nou introduse) și modificarea interpretării directivei privind limitele timpului de lucru (ambele descrise în Anexe), crearea acestei anexe are caracter urgent. Ea poate fi considerată ca făcând parte din completările determinate de modificarea legislației. Din aceste motive, elaborarea acestei anexe trebuie finalizată cel mai târziu în 3 luni de la înregistrarea acestui contract. În draftul anexe, existent la finalul documentului, am indicat pe scurt situația juridică și câteva dintre problemele ce ar trebui rezolvate, acesta fiind punctul de pornire.</p>

introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.		
(3)Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.	(3)Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor suplimentare timpului normal de lucru va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de <del>6 luni</del> <b>3 luni</b> de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.	
Articolul 30 (1)Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: a)la salarizare pentru munca depusă; b)la repaus zilnic și săptămânal; .....	<b>După litera w) a alin. (1) se introduce o nouă literă (actuala literă x devine litera y):</b> x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.	Art. 39, alin.1 lit. m.1 (introdus prin legea nr. 283/2022).
Articolul 30 (2)Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a)de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului; b)de a respecta disciplina muncii; .....	<b>După alin. (2) al art. 30 se introduc 3 noi alineate:</b> (3) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.	Art. 243, alin. 1 din CM (modificat de legea nr 283/2022).
	(4) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.	Art. 243, alin. 2 din CM (modificat de legea nr 283/2022).
	(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.	Art. 243, alin. 3 din CM (modificat de legea nr 283/2022).
Articolul 31	Articolul 31	Adăugarea transpune prevederile 34 alin. 3 din CM (așa cum

<p>(2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: ..... g)să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;</p>	<p>(2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: ..... g)să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, <b>inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora ;</b></p>	<p>au fost introduse de legea nr. 144/2022) și evidențiază necesitatea menționării tuturor sporurilor în REVISAL, obligație stabilită de art. 34 alin. 3 din CM, dar care este „ratată” în dese cazuri.</p>
<p>Articolul 31 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p>	<p><b>După litera o) a alin. 2 art. 31 se introduce o nouă literă: p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract.</b></p>	<p>Art. 40, alin. 2 lit. j) din CM (introdus prin legea 283/2022).</p>
<p>Articolul 31 (2)Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:</p>	<p><b>După litera o) a alin. 2 art. 31 se introduc:</b> p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract. r) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.</p>	<p>introdus prin legea 283/2022</p> <p><b>ATENȚIE! Prevederile se regăsesc și în varianta FSSR, ca propunere de completare a art. 30.</b></p>
<p>Articolul 38 (1)Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a)concediu de maternitate; b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c)carantină; d)exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata</p>	<p>Articolul 38 (1)Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații: a)concediu de maternitate; b)concediu pentru incapacitate temporară de muncă; c)carantină; d)exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata e)<del>îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;</del></p>	<p>Prevederea este deja menționată la suspendarea la inițiativa salariatului, precizată la art. 39, alin. 1 lit. e din acest CCM.</p>

<p>mandatului; e)îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;</p>		
<p>Articolul 39 (1)Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului în următoarele situații: a)concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; ..... (6)Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.</p>	<p><b>După alin. (6) al art. 39 se introduce un nou articol:</b> <b>(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152^1 din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152^2 din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență .</b></p>	<p>Art. 51 alin. 3 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>Articolul 40 (1)Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații: ..... e)pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;</p>	<p><b>După litera e) a alin. (1) se introduce o nouă literă:</b> <b>f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.</b></p>	<p>Art. 52, alin. 1 lit. f) din CM (introdus prin legea nr. 298/2020).</p>
<p>Articolul 45 Contractul individual de muncă încetează de drept: b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții;</p>	<p>Articolul 45 <b>(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:</b> b)la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții <b>sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;</b></p>	<p>Transpune modificarea art. 56, alin. 1 lit. b din CM (efectuată de legea nr. 140/2022).</p>
<p>Articolul 45</p>	<p><b>La art. 45 se adaugă două noi alineate:</b> <b>(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.</b></p>	<p>Art. 56, alin. 3 din CM (introdus prin OUG nr. 96/2018).</p>
	<p><b>(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru</b></p>	<p>Art. 56, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 93/2019).</p>

	pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.	
Articolul 48 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;	Articolul 48 Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;	Art. 59, lit. a) din CM (introdus prin legea nr. 151/2020).
Articolul 48 Este interzisă concedierea salariaților: b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;	<b>După litera b) a art. 48 se introduce o nouă literă:</b> c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii .	Art. 59, lit. c) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
Articolul 51 (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă: ..... j) pe durata concediului de acomodare.	<b>După litera j) a art. 51 se introduce o nouă literă:</b> k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152 <sup>2</sup> din Codul Muncii. <b>b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;</b>	Art. 60, alin. 1, lit. i) din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).
Articolul 53 (2) Procedura cercetării prelabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării	Articolul 53 (2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional se aplică procedura evaluării prelabile. Procedura evaluării prelabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de	Art. 63, alin. 2 din CM, cu transpunerea obligației stabilite pentru contractele colective.

<p>prealabile sunt cele prevăzute în procedura cercetării disciplinare, anexă la prezentul contract. Procedura cercetării prealabile va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	
<p>Articolul 60 Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:</p>	<p>Articolul 60 <b>(1)</b> Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:</p>	
	<p><b>La art. 60 se introduc două noi alineate:</b> <b>(2)</b> Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.</p>	<p>Art. 62 alin. 3 din CM (introducerea este necesară pentru a da sens următorului aliniat).</p>
	<p><b>(3)</b> Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152<sup>1</sup> (concediului de îngrijitor), 152<sup>2</sup> (absențe recuperate), 153<sup>2</sup> (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.</p>	<p>Art. 62, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022). Pentru claritate sunt adăugate instituțiile juridice la care aliniatul face trimitere.</p>
<p>Articolul 62 În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.</p>	<p>Articolul 62 <b>(1)</b> În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.</p>	

	<p><b>La art. 62 se introduc două noi alineate:</b></p> <p>(2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.</p>	<p>Art. 231.1, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 213/2020). Notă: Acesta este singurul loc în care se vorbește de conflictul individual de muncă și pot fi introduse prevederile privitoare la conciliere (chiar dacă este în contextul concedierii).</p>
	<p>(3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Acest alineat constituie soluția de transpunere a prevederilor art. 231.1, alin. 2 și articolul 242, litera d) din CM (introduse prin legea nr. 213/2020), ea urmând să capete forma unei proceduri specifice, anexă la prezentul CCM.</p> <p>Intenția legiuitorului, preluată în acest contract și atribuită partenerilor, este de a crea posibilitatea concilierii conflictelor individuale de muncă înainte de a se ajunge în instanță, degrevând astfel unitățile de o povară juridică suplimentară și generând posibilitatea de a rezolva aceste conflicte la nivelul unităților.</p> <p>Propunerea pornește de la faptul că principiile concilierii amiabile sunt deja aplicabile concilierii conflictelor individuale de muncă având ca izvor CCM-ul. Schița acestei anexe (existentă la sfârșitul prezentului document) indică prevederile legale aplicabile concilierii.</p>
<p><b>Capitolul 3</b> <b>Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă</b> Articolul 67 (4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea Sistemului Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate de monitorizare a îmbolnăvirilor din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.</p>	<p><b>Capitolul 3</b> <b>Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă</b> Articolul 67 (4) Părțile se angajează să facă demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate <del>de monitorizare a</del>, <b>acesta vizând monitorizarea îmbolnăvirilor profesionale</b> din sectorul bugetar Sănătate și identificarea situațiilor care au caracter de boli profesionale.</p>	<p>Acest sistem poate fi instituit în cadrul INSP. A se vedea propunerile pe care FSSR le-a înaintat deja în cadrul unui CDS pe tema actelor normative în care exista posibilitatea introducerii acestui mecanism.</p> <p>Corecție necesară pentru indicarea clară a intenției textului și acțiunilor propuse.</p>
<p>(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract în</p>	<p>(5) Demersurile prevăzute la alin. (4) au caracter de prioritate strategică, urmând a fi transpuse <b>într-un plan de</b> acțiuni în termen de 6 luni de la data înregistrării prezentului contract <del>în Strategia Națională pentru</del></p>	<p>Modificarea textului indică noul obiectiv al acestui demers.</p>

Strategia Națională pentru Sănătate, cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.	<del>Sănătate</del> , cu acordul federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.	
	<b>După alin. (5) al art. 67 se introduc două noi alineate:</b> <b>(6) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în munca au dreptul la instruire corespunzătoare.</b>	Art. 20, alin. 4 din legea nr. 319/2006 (completată de OUG nr. 36/2021)
	<b>(7) Instruirea prevăzută la alin. (6) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.</b>	Art. 21, alin. 3 din legea nr. 319/2006 (introdus prin OUG nr. 36/2021)
Articolul 91 (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.	Articolul 91 (3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, <b>transpusă în Anexa nr. 12 la prezentul contract.</b> <del>Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</del>	Introducerea acestei anexe are caracter urgent din cauza setului de modificări ale Codului Muncii în acest domeniu, introduse de legea nr. 283/2022. Pentru a asigura coerența reglementărilor toate modificările legale ce vizează aspecte ce țin de armonizarea vieții profesionale cu viața de familie au fost concentrate în Anexa nr. 12 (ce poate fi găsită în partea finală a documentului).
Capitolul 4 Salarizarea și alte drepturi salariale Articolul 93 ..... (8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.	<b>După alin. (8) al art. 93 se introduc două noi alineate:</b> <b>(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.</b>	Transpun prevederile OUG nr. 142/2021 (și ale OUG 130/2021 - modificate), care garantează salariaților dreptul de a nu fi menținuți la nivelul salariului de bază minim pe economie pentru o perioadă mai mare de 24 de luni (drept aplicabil de la 1 ianuarie 2024).
	<b>(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul</b>	



	plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maxim 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.	
Art. 95	(3) 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.	Transpune prevederile legii nr. 61/2011, art. 138, alin. 3, teza a II-a („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.”), raportat la Decizia nr. 61/2022 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, care a stabilit faptul că pentru salarizarea personalului TESA din unitățile sanitare trebuie făcută pe anexa nr. VII a legii nr. 153/2017. Prezenta variantă de contract conține indicația motivelor pentru elaborarea a acestei proceduri, în partea finală a sa, dedicată anexelor.
Capitolul 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă Articolul 103 (1)Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale. (2)Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.	<b>După alin. (2) al art. 103 se introduce un nou alineat:</b> (3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.	Art. 111, alin. 2 și 3 din CM (introduse prin legea nr. 283/2022).
Capitolul 5 Timpul de muncă și timpul de odihnă Articolul 103 (1)Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale. (2)Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului	ART. 103  (1)Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. (2)Programul de muncă reprezintă modelul de organizare	<b>Art. 111 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii – modificare adusă de Legea nr. 283/2022</b>  <b>ATENȚIE! Aceasta este o formă alternativă la cea propusă mai sus.</b>

<p>individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.</p>	<p>a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. (3) Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.</p>	
<p>Articolul 107 ..... (8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.</p>	<p><b>După alin. (8) al art. 107 se introduce un nou alineat:</b> (9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.</p>	<p>Art. 137 din CM. Precizarea este relevantă pentru identificare corectă a obligațiilor legale privind respectarea limitelor timpului de muncă.</p>
<p>Articolul 110 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.</p>	<p>Articolul 110 (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.</p>	<p>Art. 118 alin. 1 (modificat de legea nr. 283/2022)</p>
<p>(4) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.</p>	<p>(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art. 16<sup>1</sup> din Codul Muncii evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.</p>	<p>Art. 119, alin. 1 din CM</p>
	<p><b>După alin. (4) al art. 110 se introduce un nou alineat:</b> (5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.  (6) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile</p>	<p>Art. 119, alin. 1 din CM (introdus de legea nr. 275/2022).  <b>ATENȚIE! Alin. (6) propus aici se regăsește în Anexa privind echilibrul vieții profesionale cu</b></p>

	lucrătoare de la primirea solicitării.	viața de familie.
<p>Articolul 112 (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora.</p>	<p>Articolul 112 (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. <b>Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.</b></p>	<p>Această modificare transpune modificarea prevederilor legale privind munca suplimentară prin menționarea obligativității existenței solicitării scrise (a se vedea OUG nr. 130/2021 „ ... munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru se poate plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, în scris ...), adaptând-o la realitățile sistemului sanitar.</p>
<p>Articolul 118 Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: a) 1 și 2 ianuarie; b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române; c) prima și a doua zi de Paști; ..... l) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.</p>	<p><b>După litera l) a art. 118 se introduce o nouă literă:</b> Articolul 118 <b>(1)</b> Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: a) 1 și 2 ianuarie; b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române; c) prima și a doua zi de Paști; ..... <b>(l) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.</b></p>	<p>Art. 139, alin. 1 din CM (introdus prin legea nr. 64/2018).</p>
	<p><b>La art. 118 se introduc două noi alineate:</b> <b>(2)</b> Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.</p>	<p>Art. 139, alin. 2.1 din CM (legea 37/2020)</p>
	<p><b>(3)</b> Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator .</p>	<p>Art. 139, alin. 3.1 din CM (legea 37/2020)</p>

<p>Articolul 119 (3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Articolul 119 (3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Introducerea acestei anexe are caracter urgent, din cauza noilor prevederi privind interzicerea hărțuirii (și a discriminării) din: 1) OUG nr. 137/2000 (introduse prin legea nr. 167/2020) 2) Codul Muncii (introduse prin legea 151/2020).</p>
<p>Articolul 125 (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.</p>	<p><b>După alin. (3) al art. 125 se introduce un nou alineat:</b> (4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>2</sup> din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.</p>	<p>Art. 145, alin. 4 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022).</p>
<p>Articolul 126 (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.</p>	<p><b>După alin. (3) al art. 126 se introduce un nou alineat:</b> (4) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.</p>	<p>Această completare are în vedere practica neunitară a unităților, unele dintre ele ratând luarea în considerare a acestui drept legal în calculul indemnizației de CO. Deoarece indemnizația de hrană este tratată de Codul Fiscal ca un drept salarial, ea face parte din categoria drepturilor salariale ce trebuie luate în considerare atât la calculul indemnizației de CO cât și a celei de CM.</p>
<p>Articolul 128 (2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindacatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.</p>	<p><b>După alin. (2) al art. 128 se introduce un nou alineat:</b> (3) Salariale care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează: a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene; b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.</p>	<p>Art. 147.1 din CM (introdus prin OUG nr. 26/2019)</p>
<p>Articolul 130</p>	<p>Articolul 130</p>	<p>Art 2 alin. 1 din Legea nr. 210/1999 (modificat de OUG nr</p>

<p>(1)În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: c)concediu paternal 5 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;</p>	<p>(1)În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite: c)concediu paternal <del>5 zile</del> <b>10 zile</b> sau 15 zile, după caz, conform legii; <b>(4) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, cu recuperare într-un interval de 30 de zile lucrătoare.</b></p>	<p>117/2022)</p> <p><b>ATENȚIE! A fost rezolvată la ședința anterioară.</b></p>
<p>Capitolul 7 Formarea profesională Articolul 147 (7)Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate. Procedura de constituire va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Capitolul 7 Formarea profesională Articolul 147 (7)Pentru asigurarea coordonării și finanțării formării profesionale la nivel de sector bugetar Sănătate se <del>constituie Agenția Sectorială pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și Fondul Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate</del> <b>părțile convin să constituie un Parteneriat pentru coordonarea formării profesionale continue și Comitetul Sectorial Sănătate . Parteneriatul va include reprezentanții organismelor profesionale și va avea drept unul din scopuri identificarea soluțiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finanțarea a formării profesionale a specialiștilor din sănătate .</b> Procedura de constituire va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Oportunitatea instituirii Comitetului Sectorial Sănătate a fost convenită de reprezentanții FSSR împreună cu domnul ministru al Sănătății, prof. univ. dr. Alexandru Rafila, așa cum reiese din poziționarea publică a MS pe această temă: <a href="https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706">https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706</a> Formularea adaptează intențiile părților la contextul actual, transpunând dorințele de intervenție în acest domeniu. Denumirea necesită actualizare. Actualizarea denumirii trebuie să ia în considerare și propunerile partenerilor sociali privind rolul acestei agenții.</p>
<p>(8)Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii</p>	<p>(8)Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017, privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obținute de asistentele medicale absolvente de postliceală în învățământul universitar, părțile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării <b>Competențelor</b> Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceală. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în</p>	<p>Actualizare în acord cu intențiile părților, în discuție fiind echivalarea competențelor profesionale pe care această categorie de personal le deține deja. Oportunitatea intervențiilor în această direcție a fost convenită la o întâlnire anterioară cu domnul ministru al Sănătății, Prof. univ. Dr. Alexandru Rafila: <a href="https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706">https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706</a></p>

<p>sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>cadrul acestuia prin act adițional.</p>	
<p>Articolul 148 (3) Pentru coordonarea adaptării și practicii profesionale și asigurarea transferului de experiență în sectorul bugetar Sănătate se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>		<p>Acest obiectiv nu a fost încă atins, fiind din ce în ce mai relevant pentru menținerea nivelului de competențe din unitățile sanitare.</p>
<p>Articolul 150 (4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Articolul 150 (4) La nivelul sectorului bugetar Sănătate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare și planurilor de formare la nivelul unităților. Metodologia va fi negociată stabilită de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Obiectivul nu a fost încă atins. Forma trebuie menținută, realizarea ei putând fi făcută de Ministerul Sănătății împreună cu partenerii sociali și organisme profesionale.</p>
<p>(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management al Resurselor Umane din Sănătate. Strategia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie</p>	<p>(5) Metodologia prevăzută la alin. (4) va fi elaborată în acord cu principiile și prevederile este parte integrantă a Strategiei Naționale de Management al Resurselor Umane din Sănătate Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane în sănătate 2022-2030 respectiv cu Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor</p>	<p>Cel puțin o serie de obiective aferente unei astfel de strategii nu au fost atinse, un exemplu fiind formarea specialiștilor din sectorul sanitar care-și desfășoară activitatea în zone nemedicale, respectiv program de formare și recunoaștere a personalului nemedical/TESA ca personal specific sectorului sanitar. Această direcție de intervenție a fost convenită de principiu de reprezentanții</p>

<p>introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p><b>umane în sănătate 2022-2030. Strategia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</b></p>	<p>FSSR împreună cu ministrul sănătății, domnul prof. univ. dr. Alexandru Rafila:  <a href="https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706">https://www.facebook.com/MinisterulSanatatii/posts/365655358941706</a></p>
<p>(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru înființarea Agenției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate. Procedura de înființare va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>(6) Pentru coordonarea la nivel național a formării profesionale continue și a finanțării acesteia, părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru <del>Agencției Sectoriale pentru Coordonarea Formării Profesionale Continue și a Fondului Unic de Finanțare a Formării Profesionale Continue a Specialiștilor din Sănătate</del> înființarea <b>Parteneriatului comun și a Comitetului Sectorial Sănătate. Procedura de înființare va fi negociată de partenerii sociali Demersurile privind înființarea Comitetului Sectorial Sănătate vor fi finalizate</b> în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>	<p>Poate fi relevantă adaptarea denumirii la cea a uneia dintre instituțiile existente.          Obiectivul nu a fost atins, motivele stabilirii lui fiind în continuare aplicabile.</p>
<p>Art. 151 - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.</p>	<p>Art. 151 - (1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau , la inițiativa salariatului <b>sau la inițiativa organismului profesional.</b></p>	<p>Pentru a defini complet toate tipurile de formare.</p>
<p>Articolul 162          (3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale. Metodologia va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.</p>		<p>Acest obiectiv nu a fost atins, el fiind în continuare relevant.</p>

<p>Articolul 165 (4)Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.</p>	<p><b>După alin. (4) al art. 165 se introduce un nou alineat:</b> <b>(5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.</b></p>	<p>Art. 242 lit. k) din CM (introdus de legea nr. 283/2022), armonizat cu prevederile prezentului CCM.</p>
<p>Capitolul 9 Dispoziții finale Articolul 187 Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin aplicarea Procedurii de informare și consultare. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional .</p>		<p>Obiectivul nu a fost atins. Relevanța lui a crescut în mod semnificativ, în special prin intermediul prevederilor din legislația U.E. A se vedea, spre exemplu, modalitatea în care Legea nr. 283/2022 a transpus două directive speciale și Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 Octombrie 2022, partea privitoare la dialogul social și contractele colective de muncă (<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&amp;from=RO">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&amp;from=RO</a>)</p>
<p>Articolul 188 (2)Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, la cererea reprezentanților părților semnatare ale prezentului contract de muncă, Ministerul Sănătății va emite ordine specifice.</p>	<p><b>După alin (2) al art. 188 se introduce un nou alineat:</b> <b>(3) Părțile convin să elaboreze de comun acord și să susțină Punctul de vedere instituțional privind noua formă a legii salarizării în privința lucrătorilor din sănătate. Punctul de vedere va face parte dintr-un Acord special, ce are statutul de anexă la prezentul contract, el exprimând rezultatul negocierii colective desfășurate de partenerii sociali. Negocierile pe această temă se declanșează în momentul demarării activității de elaborare a noii legi a salarizării.</b></p>	<p>Adăugarea acestui alineat transpune înțelegerea prealabilă avută privind demersurile comune ce vor fi desfășurate în momentul în care vor începe discuțiile privind elaborarea noii legi a salarizării.</p>
<p>Anexa nr. 9 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării</p>	<p>Anexa nr. 9 la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, <b>a victimizării și a tratamentelor nefavorabile</b></p>	<p>Titlul reformulat în acord cu noile prevederi impuse de legislație în materia protecției lucrătorilor.</p>



	<p>Articolul 1 (toate articolele anexei se renumerează):</p> <p>(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</p>	
	<p>(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, opțiuni politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.</p>	<p>Art. 5, alin. 2 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</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 acelui 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 dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este</p>	<p>Art. 5, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 151/2020)</p>

	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	Art. 6 alin. 5 din CM (introdus de legea nr. 283/2022)

	în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.	
Secțiunea II Hărțuirea psihologică (mobbing)	Secțiunea II Hărțuirea psihologică (mobbing) morală	
Articolul 15 Prin hărțuire psihologică se înțelege orice comportament necorespunzător care are 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.	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 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.	Art. 2, alin. 5.1 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020).
	(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.	Art. 2, alin. 5.2 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)
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	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.	Art. 2, alin. 5.3 din Ordonanța 137/2000 (așa cum a fost modificată și completată de legea nr. 167/2020)

<p>de o dată pe săptămână, pe o perioadă mai mare de șase luni, este considerată valoare-prag pentru diagnoza mobbing-ului);</p> <p>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>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 Angajatorul va include hărțuirea psihologică pe agenda sesiunii de instruire a personalului.</p>	<p><b>Articolul 17</b> <b>(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.</b></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><b>(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.</b></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 Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și</p>	<p><b>Articolul 18</b> <b>(1) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige,</b></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>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 hărțuitorului.</p>	<p>să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.</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 Procedura privind sesizarea, investigarea și soluționarea cazurilor de hărțuire psihologică se realizează în conformitate cu prevederile art. 5-13 din Secțiunea I.</p>	<p>Articolul 19 (1) Pentru prevenirea hărțuirii morale determinată de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor. (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. (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>Formularea acestui articol indică soluțiile ce pot fi utilizate de angajatori pentru prevenirea epuizării profesionale, în condițiile în care stresul și epuizarea fizică (forme ale epuizării profesionale) sunt asimilate hărțuirii morale. 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. 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 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</p>	<p><b>La articolul 1 se introduce un nou alineat:</b> (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>

prelabile, inclusiv avertismentul scris.		
<p>Articolul 2</p> <p>Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:</p> <p>3. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă 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 salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.</p>	<p>Articolul 2</p> <p>Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:</p> <p>3. Decizia de cercetare disciplinară prelabilă 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, <b>prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prelabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii.</b> În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.</p>	<p>Transpune prevederile art. 251, alin. 2 din CM (Modificat de legea 213/2020)</p>
<p>10. În cursul cercetării disciplinare prelabile, 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.</p>		<p>Forma existentă transpune deja prevederile art. 251 alin. 4 din CM.</p>

## Anexele suplimentare la contractul colectiv de muncă

*I Anexe noi, care trebuie introduse în contractul colectiv de muncă în forma semnată a acestuia (motivate de modificările legale)*

<p><b>Anexa nr. 12 privind armonizarea vieții profesionale cu viața personală</b></p>	<p>Această anexă transpune o serie întregă 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</p>
---	---

	<p>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”:  <a href="http://solidaritatea-sanitara.ro/ccm/wp-content/plugins/llpdf/pdfjs/web/viewer.php?file=http%3A%2F%2Fsolidaritatea-sanitara.ro%2Fccm%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F04%2F2-Anexele-adi%C8%9Bionale.pdf&amp;download=false&amp;print=false&amp;openfile=false#page=17">http://solidaritatea-sanitara.ro/ccm/wp-content/plugins/llpdf/pdfjs/web/viewer.php?file=http%3A%2F%2Fsolidaritatea-sanitara.ro%2Fccm%2Fwp-content%2Fuploads%2F2017%2F04%2F2-Anexele-adi%C8%9Bionale.pdf&amp;download=false&amp;print=false&amp;openfile=false#page=17</a></p>
<p><b>Art. 1 Absențele motivate recuperate</b>  (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.  (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.  (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>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 reorganizare a programului de lucru la inițiativa salariatului determinată de ... viața de familie).</p>
<p><b>Art. 2 Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător</b>  (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.  (2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special...  (3) Lucrătorul și angajatorul stabilesc de comun acord modalitatea de compensare a orelor suplimentare precizate la alin. (1).  (4) Orele suplimentare compensate cu timp liber plătit sunt asimilate orelor lucrate din perspectiva drepturilor lucrătorului.</p> <p><b>Art. 3. Concediul de odihnă neefectuat</b>  (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept nepatrimonial și imprescriptibil  (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.  Ambele instituții:  (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.  (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><b>Art. 4 Concediul de îngrijitor</b></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><b>Concediul paternal</b></p> <p><b>Art. 5</b>                  (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.                  (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><b>Art. 6</b>                  (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.                  (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><b>Art. 3</b>                  (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><b>Art. 7</b>                  (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><b>Art. 8</b>                  (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</p>	<p>Art. 4.1 din legea 210/1999 (așa cum a fost modificat de OUG nr. 117/2022)</p>

<p>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><b>Art. 9</b>                  (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><b>Acordarea tichetelor de creșă</b></p> <p><b>Art. 10</b>                  (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.                  (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. 18 din legea nr. 165/2018.</p>
<p><b>Art. 11</b>                  (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><b>Art. 12</b></p>	<p>Art. 20 din legea nr. 165/2018 (așa cum a fost modificat de</p>

<p>Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:</p> <p>a)numele și adresa emitentului;</p> <p>b)perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;</p> <p>c)interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);</p> <p>d)numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.</p>	<p>OUG nr. 130/2021).</p>
<p><b>Flexibilizarea programului de lucru</b></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><b>Art. 13</b></p> <p>(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 la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.</p>	<p>Art. 118, alin. 6 din CM (introdus prin legea nr. 283/2022)</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><b>Art. 14</b></p> <p>(1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în doua perioade: o perioadă fixă în care personalul se afla simultan la locul de munca și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.</p>	
<p><b>Art. 15</b> 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. 18                  ( 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. 19 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. 20                  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>	<p>Art. 10 alin. 3 din Legea nr. 202/2002 (introdus de OUG 57/2022)</p>

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

<p><b>Anexa nr. ... Procedura de stabilire a gărzilor suplimentare normei de bază, efectuate prin intermediul CIM-ului cu timp parțial</b></p>	<p>Indicăm aici doar problemele urgente ce motivează necesitatea intervenției prevăzută în această agendă.</p>
<p><b>Necesitatea acestei anexe este demonstrată de:</b>                  1) Modificarea prevederilor aplicabile CIM-urilor cu timp parțial                  În discuție este stabilirea interpretării art. 15.1, lit. d) din CM (munca nedeclarată; introdus</p>	<p>Articolul 15<sup>1</sup>                  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.</p>

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 ).	c).
A se vedea și prevederile articolului 260 alineatul (1), litera e <sup>3</sup> ) (introdus de OUG nr. 117/2021).	e <sup>3</sup> )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>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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>	

<p><b>Anexa nr... Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture</b></p>	<p>Această procedură este parte a măsurilor necesare privind hărțuirea la locul de muncă.</p> <p>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 remedierea situației și asigurarea egalității de șanse se instituie următoare procedură privind stabilirea turelor/repartizarea salariaților pe ture.</p>
--	---

	Prezentăm în continuare draftul acestei anexe.
<p>Art. 1 Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:</p> <p>(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:</p> <p>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.</p> <p>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>
b) Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;	Conform art. 128, alin. 1 din Codul Muncii.
c) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;	Conform art. 128, alin. 2 din Codul Muncii
<p>Art. 2</p> <p>Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:</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>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 special pentru secțiile de specialitate). De asemenea, în acest interval se desfășoară majoritatea activităților administrative și de coordonare.</p>
b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflus mai mare de pacienți.	<p>Situația este aplicabilă în special serviciilor de urgență/UPU, raportat la fluxurile de pacienți. Experiența diferitelor unități indică un aflus 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>
(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul	

<p>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. 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 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 (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. (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 afluz 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 salariilor 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                  (1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.                  (2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:                  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/colege de a ajuta un al coleg/o altă colegă.</p>
<p>Art. 6                  (1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate unitățile sanitare.                  (2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.                  (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                  (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.                  (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                  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:                  a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea</p>	



<p>situației;</p> <p>b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;</p> <p>c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.</p> <p>d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.</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.</p> <p>Pentru salariile de bază ale personalului de execuție în Anexa nr. VII din legea nr. 153/2017 sunt stabilite doar nivelele minim și maxim, fiind necesară în continuare identificarea 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.</p> <p>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. 62/2021: „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>

<p><b>Anexa nr. ... privind utilizarea semnăturii electronice în unitățile sanitare</b></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).</p> <p>Oportunitatea acestei anexe este indicată de prevederile</p>
---	--

	<p>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>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>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>.....</p>	<p>Se completează cu precizarea prevederilor legale aferente concediului parental, preluând atât dreptul cât și procedura</p>	

	aplicabilă.	
<p><b>Anexa nr. ... privind Procedura aplicabilă concilierii conflictelor individuale de muncă</b></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.</p> <p>(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>(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 stăruie 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>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.</p> <p>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>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>a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului;  b) prin constatarea de către consultantul extern a eșuării concilierii;  c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitația prevăzută la alin. (7).  (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><b>Anexa nr. ... privind telemunca</b></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);  b) verificarea activității salariatului (art. 4, alin. 3);  c) informarea salariatului cu privire la dispozițiile legale aplicabile (art. 5, alin. 2, lit. h);  d) drepturile salariaților care lucrează în regim de telemuncă (art. 6, alin. 1 și 2);  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>		

**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)