



București, Sector 3, Str. Lipscani nr. 53, etaj III / Mobil: 0737.028.094 / Telefon: 0371.049.261 / Fax: 0371.608.501

Website: www.solidaritatea-sanitara.ro

e-mail: solidaritatea_sanitara@yahoo.com

[fb/solidaritatea_sanitara](https://fb.com/solidaritatea_sanitara)

Către:



Ministerul Sănătății

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

Referitor: Negociere anexe Contract colectiv de muncă la nivel de sector sănătate (CCMS)

Având în vedere calitatea Federației "Solidaritatea Sanitară" din România de federație reprezentativă la nivel de sector "Sănătate.", în baza sentinței civile nr. 8RZ/23.11.2023;

Ținând cont de cele convenite din punct de vedere tehnic la ședința de negociere din data de 08.02.2024, care s-a desfășurat la Ministerul Sănătății, respectiv:

- Până în data de 15.02.2024 se colectează primele proiecte de Anexe de la părți, pe baza cărora poate fi demarată negocierea anexelor.
- Negocierea va avea în vedere atât anexele prevăzute în CCMS a fi finalizate în termen de 3 luni cât și cele ce au ca termen de finalizare 6 luni de la înregistrarea contractului.
- După data de 15.02.2024 se stabilește următoarea întâlnire de negociere a anexelor la CCMS, care va fi comunicată părților.

Prin prezenta vă transmitem atașate proiectele de anexe finalizate până la acest moment, urmând ca restul proiectelor de anexe să le transmitem pe măsură ce le finalizăm. Precizăm că volumul materialelor transmise prin prezenta este suficient de amplu pentru a justifica desfășurarea a cel puțin o ședință de negociere. În egală măsură, amploarea documentelor permite parcurgea propunerilor într-un timp rezonabil, evitând supra-încărcarea dintr-o dată cu un volum foarte mare de muncă a experților Ministerului Sănătății.

Așteptăm în cel mai scurt termen convocarea părților pentru demararea negocierii anexelor la CCMS.

Cu stimă,

Comitetul Director prin

Copreședinte,

CELMARE LICA



Anexa nr ... Procedura stabilirii turelor/repartizării angajaților pe ture

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

fi obligate să presteze muncă de noapte;	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>
<p>b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.</p>	<p>Situația este aplicabilă în special serviciilor de urgență/UPU, raportat la fluxurile de pacienți. Experiența diferitelor unități indică un aflux mai mare de pacienți în anumite zile de sărbătoare (pe fondul creșterii incidenței anumitor comportamente dăunătoare sănătății, combinată cu absența filtrului pe care-l constituie medicina primară), în cazul anumitor schimbări de anotimpuri (cel mai cunoscut tip de evenimente îl constituie incidența foarte mare a cazurilor de ortopedie și a accidentelor rutiere la căderea primei zăpezi) etc.</p>
<p>(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.</p>	
<p>(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.</p>	<p>În acest sens, considerăm că angajatorul are dreptul la stabilirea unor reguli care să vizeze o anumită distribuție a competențelor (de regulă egală) pe fiecare tură.</p> <p>Spre exemplu, angajatorul poate dispune ca pe o tură în care există un salariat fără experiență să existe și un salariat cu un nivel semnificativ de experiență. În același timp însă, considerăm că acest drept de dispoziție al angajatorului constituie un izvor de drept pentru beneficii suplimentare în favoarea</p>

	<p>salariaților ale căror competențe sporite sunt utilizate/relevante pentru această procedură. Pentru exemplul 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 aflux mare de pacienți.</p>	<p>Salariații au dreptul la cunoașterea rezultatelor acestor calcule, situația evidențiind existența sau absența egalității de tratament sau a situațiilor de discriminare.</p>

<p>(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin. (2) și alin. (3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).</p>	
<p>Art. 5</p> <p>(1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.</p> <p>(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:</p> <p>a. Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.</p>	<p>Se pune problema dacă astfel de înțelegeri constituie sau nu acte adiționale la Contractul individual de muncă al salariatului. Considerăm că este legală și soluția încadrării acestor documente în procedurile specifice pentru combaterea discriminării care există (sau ar trebui să existe) la nivelul unităților sanitare.</p>
<p>b. Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.</p>	<p>Prevederea ia în considerare dorința (eventuală) a unor colegi/colege de a ajuta un al coleg/o altă colegă.</p>
<p>Art. 6</p> <p>(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate unitățile sanitare.</p> <p>(2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.</p> <p>(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardzi în toate unitățile din sectorul bugetar Sănătate.</p> <p>Art. 7</p> <p>(1) Managerul de Resurse Umane/Compartimentele/birourile de Resurse Umane din unitățile sanitare au obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sancționării celor vinovați de astfel de abateri.</p> <p>(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei unități sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.</p> <p>Art. 8</p> <p>În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au următoarele roluri:</p> <p>a) Au dreptul de control a aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea 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. la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate
Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru

Nota de fundamentare

Ținând cont de proporția medicilor în cadrul salariaților din sistemul sanitar, de rata scăzută de sindicalizare a medicilor din România, de condițiile legale privind obținerea reprezentativității, se impune protejarea drepturilor medicilor la nivel de sector de activitate.

În acest sens invocăm *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată prin Legea 112/1992* conform căreia:

Conform art. 2 lit. a) *termenul de negociere colectivă are în vedere fixarea condițiilor de muncă și angajării* ori este evident că timpul de lucru, timpul de odihnă, elementele salarizării, durata concediului de odihnă etc. sunt elemente obligatorii, condiții de muncă avute în vedere la angajare și stabilite de Codul Muncii

Art. 5 alin. 2 lit. a) *negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție.*

Conform art. 17 alin. 3 lit. m din *Codul Muncii* angajatorul are obligația expresă privind „*indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului*” Este evident că în lipsa unui contract colectiv la nivel de unitate angajatorul este în imposibilitatea de a îndeplini obligația legală și nu este suficient informarea salariatului privind nenumăratele acte normative aplicabile. Această prevedere a fost instituită în favoarea salariatului, contractele colective de muncă grupând în general toate prevederile legale într-un singur act, astfel încât salariatul să își cunoască drepturile și obligațiile privind raporturile de muncă. Cu alte cuvinte condițiile de muncă ale medicului ce efectuează gărzi suplimentare trebuie reglementate prin contract colectiv de muncă la nivel de sector pentru a acoperi toate situațiile.

Din interpretarea art. 8 din cap II, Anexa 3, Legea 153/2017: „*Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.*” rezultă următoarele:

- **Stabilește o interdependență legală și obligatorie** între Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sistemul sanitar și Contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.
- **Este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale semnatare** ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, pentru elaborarea Regulamentului.
- **Regulamentul** privind efectuarea gărzilor **este un act juridic subsecvent**, deoarece presupune aprobarea, prin ordin de ministru, numai după consultarea părților semnatare ale CCM la nivel de sector (presupune un CCM semnat și în vigoare, pentru că altfel legiuitorul ar fi precizat doar organizațiile sindicale reprezentative)
- **CCM la nivel de sector fiind un act juridic inițial (primar)**, față de Regulament, trebuie să conțină minim o anexă care să reglementeze cadrul general privind gărzile. Dacă ar fi fost altfel, adică dacă CCM nu trebuie să reglementeze efectuarea gărzilor atunci legiuitorul n-ar fi stabilit această ordine a consultării și aprobării Regulamentului.
- **Actul juridic subsecvent elaborat și aprobat în baza actului inițial urmează soarta actului primar**, astfel că după fiecare Contract colectiv de muncă la nivel de sector este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale pentru elaborarea și aprobarea unui nou regulament.

Necesitatea acestei anexe este demonstrată de:

1) Modificarea prevederilor aplicabile CIM-urilor cu timp parțial

În discuție este stabilirea interpretării art. 15.1, lit. d) din CM (munca nedecarată; introdus de OUG nr. 117/2021) din perspectiva modalității de aplicare în sectorul sanitar (CIM-ul cu timpul parțial raportat la stabilirea riguroasă a programului de muncă).

2) Modificarea semnificativă pe care o aduce Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), pronunțată în data de 17 martie 2021 în cauza C-585/19, privitoare la aplicarea prevederilor Directivei 2003/88/CE în România.

Prin această hotărâre CJUE a stabilit că, în cazul cumulului de contracte individuale de muncă (CIM-uri) la același angajator, limitele timpului de lucru trebuie calculate per persoană (pentru fiecare angajat) și nu per contract (nu separat pentru fiecare CIM pe care un lucrător îl are cu un angajat).

În consecință, conform prevederilor Directivei U.E. nr. 88/2003, nici un lucrător nu poate munci mai mult de maxim 13 ore/zi, respectiv 48 ore/săptămână, indiferent dacă este vorba de unul sau mai multe CIM-uri (calcul timpului de lucru se cumulează pe toate CIM-urile). Deoarece gărzile medicilor constituie timp de muncă, această regulă este aplicabilă și în cazul lor.

În situația în care este asumată respectarea legislației Uniunii Europene în privința timpului de muncă, respectiv aplicarea Hotărârii CJUE în cauza C-585/19 din 17 martie 2021, se impune modificarea formei de desfășurare a activității medicilor desfășurată în cadrul contractului de bază și a celui pentru gărzi, în sensul de a limita timpul de muncă la 13 ore/zi sau cel puțin la 48 de ore/săptămână.

Directiva U.E. 88/2003 permite unele derogări de la aceste limite, ele putând însă fi făcute în special prin intermediul contractului colectiv de muncă (CCM) la nivel de sector.

Propunerea Federației „Solidaritatea Sanitară” este ca intrarea în legalitate să se facă prin intermediul unei anexe speciale la prezentul CCM care să evidențieze posibilitatea derogărilor și să instituie o procedură dedicată acestei posibilități.

Forma propusă de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România	Observații/ Argumente
<p>Art 1. (1) Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gărzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază.</p>	<p>Art. 3, cap II, Anexa nr. 2 din Legea nr. 153/2017</p>
<p>(2) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază în zilele lucrătoare se salarizează cu un spor de până la 75% din tariful orar al salariului de bază.</p>	<p>Conform art. 138 alin 3 din Legea 62/2011 <i>„.....drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale,,</i> Precizarea unui spor, situat în limitele legale, se impune deoarece:</p>
<p>(3) Gărzile efectuate de personalul sanitar cu pregătire superioară, pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei legale de muncă și a programului de lucru de la funcția de bază, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, se salarizează cu un spor de până la 100% din tariful orar al salariului de bază.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ar diminua discriminările la nivel național; - medicii nu trebuie să sufere efectele unei eventuale incompetențe manageriale în gestionarea sau atragerea resurselor financiare. - chiar dacă gărzile se efectuează în baza unui CIM separat, garda suplimentară este, prin asimilare, o activitate/muncă suplimentară având în vedere și obligația de a asigura continuitatea activității medicale. O muncă suplimentară și care nu poate fi

	compensată cu timp liber corespunzător! Ceilalți salariați din economie, în cazul muncii suplimentare, beneficiază de un spor care nu poate fi mai mic de 75% cf. Art. 123 alin. 2 din Codul Muncii sau de 100% cf. art 142 alin. 2 din Codul Muncii
(4) Procentul concret al sporului prevăzut la alin. (2) și (3) se aprobă trimestrial de comitetul director, cu acordul organizațiilor membre ale federațiilor sindicale reprezentative la nivelul sectorului bugetar Sănătate.	Prevederea constituie transpunerea practică a principiilor de stabilire a sporurilor existente atât în legislația în vigoare (legea 284/2010; legea 250/2016) cât și în proiectul de lege, ținând totodată cont de prevederile legii 62/2011.
Art. 2 Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial	Gărzile în afara programului normal de muncă nu pot fi obligatorii
Art. 3 Contractul de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă este guvernat de principiile libertății muncii, părțile angajându-se să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea respectării acestui principiu.	Conform art. 3 Din Codul Muncii: <i>“(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. (3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea. (4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.”</i>
Art. 4 Pentru gărzile efectuate în condițiile prevăzute la art. 2 în vederea asigurării continuității asistenței medicale medicii beneficiază, proporțional cu timpul lucrat, de toate drepturile salariaților cu normă întreagă.	În conformitate cu prevederile art. 106 (egalitatea de tratament) din Codul Muncii: <i>(1) Salariatul încadrat cu contract de munca cu timp parțial se bucura de drepturile salariaților cu norma întreaga, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de munca aplicabile. (2) Drepturile salariale se acorda proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru</i>
Art. 5 Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru	

<p>activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.</p>	
<p>Art. 6 Medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, sunt salarizați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază pentru numărul de ore în care asigură garda la domiciliu.</p>	<p>Pentru a da un înțeles corect prevederilor legale , în acord cu intențiile legiuitorului.</p>
<p>Art. 7 Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde suplimentar, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, următoarele:</p>	<p>Conform art. 105 din Codul Muncii</p>
<p>(1) Durata muncii exprimată în fracțiuni de normă reprezentând numărul maxim de ore pe lună, număr care trebuie să fie mai mic decât durata normală a contractului individual de muncă cu normă întreagă;</p>	<p>Durata muncii constituie una dintre prevederile negociabile ale CIM, conform art. 7 din Codul Muncii. Obligație prevăzută și în art. 3 din HG 500/2011. Deoarece numărul de ore de gardă dintr-o lună este distribuit inegal nu există decât opțiunea „ore/lună”. Programul REVISAL nu permite înregistrarea dacă nu se alege una din cele trei modalități: ore/zi, ore/săpt. ore/lună.</p>
<p>(2) Repartizarea programului lunar conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității. Distribuția orelor de gardă este inegală a - ore de zi și ore de noapte;</p>	<p>Constituie una dintre formele de aplicare a principiului flexibilității muncii, prin introducerea instituției schimbului de tură/gărzi. Obligația de a avea acordul salariatului este conformă cu legislația în vigoare deoarece:</p> <ul style="list-style-type: none"> - repartizarea programului de lucru, în cadrul CIM-ului parțial este obligatorie cf Art. 105 alin. 1 lit. a) din Codul Muncii; - persoana ce va fi angajată trebuie informată obligatoriu, înaintea semnării contractului, cu privire la repartizarea programului de lucru, cf. art. 17 alin. (3) coroborat cu art. 105 alin. 1 lit. a) din Codul Muncii; - având în vedere specificul activității de gardă prin întocmirea de grafice lunare este evident că persoana ce se angajează își dă acceptul doar pentru programul pe o lună de gardă, deoarece numai acesta poate fi

	<p>cunoscut la momentul respectiv;</p> <p>- obligația legală de informare și acceptare din partea salariatului se consideră îndeplinită doar dacă se realizează lunar (nu poate fi opusă salariatului impotența și culpa angajatorului de nu realiza, de ex., grafice pentru un an întreg, defalcate pe luni).</p>
<p>3) condițiile în care se poate modifica programul individual de lucru respectiv numai în situații cu totul deosebite, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității;</p>	<p>Art. 105 alin. 1 lit. b) din Codul Muncii prevede obligativitatea înserării în CIM parțial a condițiilor în care se poate modifica programul de lucru.</p> <p>Pentru obligația de a obține acordul salariatului a se vedea argumentația anterioară.</p>
<p>4) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora;</p>	<p>Conform art. 105 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii.</p> <p>Lipsa prevederilor de la alin. 1) – 4) din prezenta anexă conduce la reconsiderarea contractului individual de muncă cu timp parțial ca fiind încheiat pentru normă întreagă, potrivit art. 105 alin. 2 din Codul Muncii.</p>
<p>Art. 8</p> <p>(1) Medicii care efectuează ore de gardă înaintea sau în continuarea normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază au dreptul de a nu lucra continuu mai mult de 24 de ore</p>	<p>Conform art.5¹ din OMS 870/2004:</p> <p>(1) După activitatea continuă aferentă activității curente și activității într-o linie de gardă, medicul beneficiază de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p> <p>(2) Prevederea de la alin. (1) se aplică și pentru activitatea prestată într-o linie de gardă într-o zi de duminică sau de sărbătoare legală care este urmată de o zi normală de lucru.”</p>
<p>(2) Medicii care efectuează gărzi în sectorul public de sănătate au dreptul de a avea liber după gardă cel puțin 24 de ore.</p>	<p>Conform art.5¹ din OMS 870/2004</p>
<p>(3) De la prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol se poate deroga în interesul asigurării continuității asistenței medicale doar în baza cererii exprese/acordului expres din partea angajatului.</p>	<p>Conform art.5³ din OMS 870/2004 excepția de la regulă s-a aplicat doar până la data de 1 aprilie 2017.</p> <p>Pentru a evita abuzurile din partea angajatorului:</p> <p>În condițiile în care deficitul de personal este o caracteristică cvasi-universală a spitalelor publice, se impune o protecție a salariatului în fața eventualelor abuzuri din partea angajatorului.</p>

	Deficitul de personal nu-i este imputabil medicului. În consecință, el nu-i poate dăuna, interzicându-i un drept fundamental.
(4) Modul concret de organizare a activității precum și completarea orelor aferente normei legale de muncă se stabilesc de șeful fiecărei structuri medicale și se aprobă de conducerea unității sanitare, <i>cu consultarea organizațiilor afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector.</i>	S-a introdus formula „ <i>cu consultarea organizațiilor afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector</i> ” deoarece ea este obligatorie din perspectiva celor prezentate la observațiile de la alin. (3), fiind prevăzută ca atare și în Contractul colectiv de muncă aplicabil.
(5) Excepția prevăzută la alin. (3) nu este aplicabilă gărzilor obligatorii, efectuate în baza CIM - ului aferent normei de bază	
Art. 9 Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.	Conform art.42 alin. 2 din OMS 870/2004
Art.10 (1)Medicii care își desfășoară gărzile suplimentare în baza contractului individual de muncă cu timp parțial au dreptul la concediu de odihnă anual plătit, în raport cu durata muncii prestate. (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. (3) De asemenea, medicii beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, conform Contractului Colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate „Sănătate. Activități veterinare”.	Conform art.17, alin.(3), lit.i din Codul Muncii , aceasta fiind o clauză obligatorie în cadrul unui contract individual de muncă. Conform art.144 codul Muncii , acesta fiind un drept garantat. Durata efectivă a concediului de odihnă se stabilește conform art. 124 din Contractul Colectiv de muncă la nivel de Sector de Activitate „Sănătate. Activități veterinare”Concediul de odihnă suplimentar este prevăzut în anexa corespunzătoare din CCM la nivel de sector.
Art.11 (1)Tariful orar utilizat la stabilirea salariul de bază lunar brut aferent contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare este/va fi identic cu tariful orar utilizat în cadrul salariului de bază lunar brut din cadrul normei de bază, corespunzător funcției, având la bază prevederile legale în vigoare privind drepturile salariale ale angajaților din sectorul bugetar Sănătate. (2)Salariul de bază lunar brut din cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare se stabilește în funcție de tariful orar menționat la alin.(1),proporțional cu durata muncii, respectiv cu fracțiunea de normă prevăzută în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare. (3) În cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare va fi menționat quantumul acordat pentru următoarele sporuri:	Obs: medicii care prestează doar gărzi suplimentare la o altă unitate. Timpul de muncă prestat în baza acestui contract reprezintă timp de muncă suplimentar față de norma de bază, așadar va fi utilizat același tarif orar la fundamentarea salariului de bază lunar brut din cadrul acestui contract. Condițiile de muncă sunt aceleași și pentru orele de muncă prestate în baza contractului de muncă pentru gărzi suplimentare. Obligația de menționa exact sporurile este stipulată expres în modelul standard de CIM și în cadrul REVISAL.

<p>sporul de gardă din cursul săptămânii, sporul pentru lucrul în zilele libere legale și indemnizația de doctorat (acolo unde este cazul)</p> <p>(4) De asemenea, în cadrul contractului individual de muncă pentru gardzile suplimentare medicii beneficiază de servirea mesei în mod gratuit pe timpul desfășurării gărzii</p>	<p>A se vedea prevederile art. 3, prima teză, din HG 524/1991:</p> <p>„Unitățile sanitare cu paturi sunt obligate să servească masa în mod gratuit personalului sanitar cu pregătire superioară, inclusiv medicilor secundari și interni, pe timpul efectuării gărzilor, la nivelul costului alocației de hrana stabilite pentru unitatea sau secția unde se desfășoară garda.”</p> <p>ATENȚIE! Fiind vorba de un CIM separat aceste drepturi nu conduc la scăderea numărului de tichete de masă la care are dreptul medicul.</p>
<p>Art.12 În cazul în care medicul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contractul individual de muncă pentru gardzile suplimentare, respectând graficul lunar de gardzi, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.</p>	<p>Prevedere necesară pentru a evita eventualele abuzuri din partea angajatorului.</p>
<p>Art.13 Contractul individual de muncă pentru gardzile suplimentare va cuprinde drepturile și obligațiile salariatului privind sănătatea și securitatea în muncă cu menționarea echipamentelor de protecție și a materialelor necesare pentru desfășurarea activității, respectând prevederile Contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate.</p>	<p>Conform Contractului colectiv de muncă.</p>
<p>Art. 14 Personalul care efectuează gardzi și deține titlul științific de doctor, indiferent de data obținerii acestuia, beneficiază de drepturile legale corepunzătoare.</p>	
<p>Art.15</p> <p>(1) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;</p> <p>(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei va fi negociată între părți, cu respectarea termenelor în vigoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.</p>	<p>Conform prevederilor Codului Muncii.</p>

MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL PENTRU ACTIVITATEA DE GARDĂ încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data de,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: constituie efectuarea gărzilor, în liniile de gardă, de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de lucru de la funcția de bază, cu respectarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupația, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O fracțiune de normă de maxim ore/lună. Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ore/gardă/zi în cursul săptămânii și ore/gardă/zi în zilele nelucrătoare.

2. Durata concretă a timpului de muncă lunar este stabilită în cadrul graficului lunar de gardă.

3. Repartizarea programului lunar de lucru se face conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității.

4. Programul individual de muncă stabilit în cadrul graficului de gardă se poate modifica, pentru situații motivate, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității.

5. Limita maximă a timpului zilnic de lucru, rezultată din cumularea timpului de lucru zilnic aferent normei de bază cu timpul de muncă din prezentul contract nu poate depăși 24 de ore lucrate continuu. De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

6. După activitatea continuă aferentă activității de la norma de bază și activității desfășurată într-o linie de gardă angajatul beneficiază de o perioadă de repaus de minim 24 de ore.

De la această durată se poate face excepție doar la solicitarea expresă a salariatului.

7. Nu se vor efectua ore suplimentare față de cele prevăzute la alin 1 cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora

8. În cazul în care angajatul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contract, respectând graficul lunar de gardă, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

H. Concediul

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură, conform art. 106 din Codul Muncii, de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

1. Durata concediului anual de odihnă, în funcție de vechimea în muncă este de zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.
2. Durata concediului de odihnă se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale
3. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității cu o durată de zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.
2. Drepturile salariale se stabilesc în funcție de numărul de ore lucrate în fiecare lună.
3. Personalul beneficiază inclusiv de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă.
4. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri:
 - a1) sporul de gardă de din salariul brut
 - a2) sporul de gardă pentru lucrul în zilele libere legale de ...
 - b) indemnizații
 - c) prestații suplimentare în bani
 - d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - e) alte adaosuri
3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de
4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt
6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

- a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;
- b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;
- e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție

- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate)

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.
Angajator,

.....
Reprezentant legal,

.....
Salariat,
Semnătura
Am primit un exemplar.
Semnătura

Anexa nr. la Contractul colectiv de muncă la nivel de sector bugetar Sănătate

Procedura de stabilire la nivel de unitate a nivelului sporului pentru condiții deosebit de periculoase

Nota de fundamentare

Având în vedere prevederilor art.7 alineatul (1) lit. b) teza finală de la Capitolul II din Anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice „*Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar ...*”;

Competența stabilirea nivelului concret al sporului, între limitele legale, aparține unităților și organizațiilor sindicale menționate și se realizează printr-un acord comun;

Luând în considerare necesitatea instituirii unei proceduri unitare la nivelul unităților sanitare;

Părțile au convenit instituirea Procedurii de stabilire la nivel de unitate a nivelului sporului pentru condiții deosebit de periculoase, având următorul conținut:

Art. 1 Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar „Sănătate”;

Art. 2 Negocierea nivelului sporurilor prevăzute în Anexa nr. 2 din Regulamentul de sporuri privind condițiile deosebit de periculoase este obligatorie, se desfășoară numai la nivel de unitate, în limitele prevăzute de anexa menționată și consemnate în *Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase*.

Art. 3 Inițiativa negocierii aparține conducerii unității sanitare cu personalitate juridică sau a uneia dintre organizațiile sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate.

Art. 4 Unitatea sanitară sau organizația sindicală competentă inițiază negocierea în termen de 10 zile calendaristice de la modificarea oricăror condiții avute în vedere la stabilirea anterioară a sporurilor

Art. 5 Durata negocierii nu poate depăși 10 de zile calendaristice.

Art. 6 În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere prevăzute alin. (4), angajatorul are obligația să convoace toate organizațiile reprezentative la nivel de sector bugetar Sănătate stabilind data primei ședințe.

Art. 7 La prima ședință de negociere conducerea unității sanitare va pune la dispoziția delegaților organizațiilor sindicale informații care vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară la zi;

b) situația ocupării forței de muncă.

Art. 8 La prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze *Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase*

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți și care nu poate depăși termenul prevăzut la alin. 5

d) locul și calendarul reuniunilor;

e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;

f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

g) alte detalii privind negocierea.

În cadrul negocierii sunt utilizate principiile prevăzute în Regulament de sporuri

Art. 9 a) *Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase* este considerat valabil încheiat dacă a fost semnat de persoanele mandate să reprezinte unitatea sanitară și a organizațiile sindicale prezente la negocieri.

b) *Acordul* nu poate conține sporuri la un nivel inferior celor stabilite prin Anexa privind condițiile deosebit de periculoase.

c) Părțile pot conveni încheierea *Acordului* în condițiile art. 119 alin. 1) din legea nr. 367/2022.

Art. 10 În situația în care angajatorul refuză să negocieze/semneze *Acordul comun*, se aplică sporurile prevăzute în Anexa corespunzătoare din Regulamentul de sporuri pe răspunderea exclusivă a angajatorului

Art. 11 *Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase* va fi negociat și încheiat anual cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art. 12 În situația în care la data negocierii contractului colectiv de muncă nu este încheiat un acord privind stabilirea nivelului sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, stabilirea acestora face parte de drept din negocierea colectivă, acordul fiind înlocuit printr-o anexă la contractul colectiv de muncă.