

**Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale**

**Contractul colectiv de munca  
la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025,  
inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. sub nr. 1480 din data de 11.09.2023**

In temeiul drepturilor garantate de Constitutia Romaniei, precum si al art. 101-105 si art. 107-113 din Legea [nr. 367/2022](#) privind dialogul social, a intervenit urmatorul Contract Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate.

Partile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate:

1. Angajatorul reprezentat conform art. 102 alin. (1) lit. A pct. e) din Legea nr. 367/2022 prin:

- Ministerul Sanatatii, in calitate de autoritate nationala in domeniul sanatatii.

2. Salariatii reprezentati conform art. 102 alin. (1) lit. B pct. c) din Legea [nr. 367/2022](#) prin:

- Federatia SANITAS din Romania in calitate de federatie reprezentativa;

- Federatia "Solidaritatea Sanitara" din Romania in calitate de federatie reprezentativa."

Participanti la negocierea Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate in conformitate cu prevederile art. 103 din Legea [nr. 367/2022](#):

- Confederatia Nationala Sindicala "Cartel Alfa";

- Blocul National Sindical;

- Confederatia Sindicala Nationala Meridian.

Participantii din partea Confederatiilor Sindicale sunt prevazuti in Anexa nr. 14.

**CAPITOLUL 1  
Dispozitii generale**

**Art. 1.** - (1) Partile contractante, pe deplin egale si libere in negocierea acestui contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate, se obliga sa respecte prevederile acestuia.

(2) La incheierea contractului colectiv de munca s-a avut in vedere legislatia in vigoare.

(3) Prezentul contract colectiv de munca reprezinta izvor de drept.

(4) In sensul prezentului contract, termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza, denumit in continuare angajator:

- Ministerul Sanatatii, organ de specialitate al administratiei publice centrale si autoritate centrala in domeniul asistentei de sanatate publica, conform atributiilor sale stabilite prin legislatia in vigoare;

- directiile de sanatate publica, reprezentate prin directorul executiv;

- unitatile sanitare reprezentate prin manager, manager general;

- institutii care angajeaza personal medico-sanitar si auxiliar sanitar.

(5) In sensul prezentului contract, termenul unitate desemneaza:

- directiile de sanatate publica;

- institute si centre medicale;

- spitale;

- centre de diagnostic si tratament;

- servicii de ambulanta;

- institutii care angajeaza personal medico-sanitar si auxiliar sanitar finantate din fonduri publice.

(6) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, in conformitate cu legislatia interna si in concordanta cu conventiile internationale pe care Romania le-a ratificat.

**Art. 2.** - (1) Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produc efecte conform Anexei nr. 1 si in toate unitatile sanitare publice, asa cum sunt definite la art. 1 alin. (5).

(2) Prezentul contract colectiv de munca este aplicabil raporturilor juridice de munca intemeiate pe un contract individual de munca si celor neintemeiate pe un contract individual de munca, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice facand parte din cadrul general al relatiilor de munca.

(3) De la alin. (2) fac exceptie functionarii publici, pentru care se incheie acord colectiv de munca.

**Art. 3.** - (1) Toate contractele colective de munca la nivel de unitati cu personalitate juridica se negociaza in conformitate cu prevederile Anexei nr. 2 la prezentul contract.

(2) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:

- a) incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca, conform legislatiei in vigoare;
- b) masurile de sanatate si securitate in munca;
- c) timpul de munca si timpul de odihna;
- d) alte masuri de protectie sociala a salariatilor membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si acordarea de facilitati acestora;
- e) formarea si perfectionarea profesionala;
- f) drepturile organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;
- g) obligatiile salariatilor;
- h) stabilirea modalitatii de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) Contractele colective de munca nu pot contine clauze care sa stabileasca drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil incheiat la nivel superior.

**Art. 4.** - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunica in scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul Ministerului Sanatatii, care va transmite cererea catre ceilalti semnatori ai prezentului contract colectiv de munca.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.

(5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.

(6) Prezentul contract colectiv de munca la nivel de sector de negociere colectiva se prelungeste tacit, o singura data, pentru o perioada de 12 luni in cazul in care niciuna dintre partile semnatare nu notifica cu 30 de zile inainte de expirare intentia de a nu fi prelungit.

**Art. 5.** - Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

**Art. 6.** - Suspendarea si/sau incetarea contractului colectiv de munca au loc in conditiile legii.

**Art. 7.** - (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale in vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca se realizeaza prin consens.

(2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

**Art. 8.** - Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

**Art. 9.** - (1) Contractele colective de munca la nivel de unitati, institutii sanitare, precum si contractele individuale de munca nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate.

(2) In contractele colective de munca incheiate la nivel de unitate, partile pot conveni, printr-o clauza expresa, ca, in perioada derularii acestora, angajatorul poate retine salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat in cadrul contractului individual de munca sau printr-un act special, o contributie, care sa nu fie mai mica de 0,5% din salariul lunar brut, dar care sa nu depaseasca valoarea cotizatiei sindicale.

(3) Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective, dialogului social, precum si in alte scopuri stabilite prin acordul partilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere intre angajator si organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector de activitate sunt minime si obligatorii pentru angajatori.

**Art. 10.** - Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror alte comunicari la locurile convenite cu reprezentantii organizatiilor sindicale si patronale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia cunostinta de continutul sau.

**Art. 11.** - (1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia interpretarii si aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui Comisia paritara la nivel de sector de activitate.

(2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 3.

(3) Angajatorul si sindicatele din unitatile afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc in toate situatiile referitoare la relatiile de munca.

(4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat in cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

**Art. 12.** - Declansarea procedurii prevazute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecata de catre salariatul ce se considera prejudiciat.

**Art. 13.** - (1) Reprezentantii angajatorului si cei ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul in care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.

(2) In cazul constatarii unor incalcari ale legii si ale prevederilor contractului colectiv de munca, vor fi sesizate directiile de sanatate publica, Ministerul Sanatatii, ordonatorul principal de credite, dupa caz, in vederea solutionarii.

**Art. 14.** - (1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementari legale.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract si se vor aplica de drept salariatilor.

**Art. 15.** - (1) Partile se obliga ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.

(2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii [nr. 367/2022](#) privind dialogul social, republicata, si ale prezentului contract colectiv de munca in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

**Art. 16.** - (1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil timp de 24 luni, incepand cu data inregistrarii acestuia la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

(2) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor modificari legislative, partile vor proceda la renegocierea unor clauze, dupa caz.

(3) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite in contractul colectiv de munca la nivel superior sau cu acordurile/intelegerile incheiate la toate nivelurile.

(4) Pana la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei in vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de munca va fi modificat corespunzator in cazul schimbarii prevederilor legale referitoare la organizarea si functionarea sindicatelor si patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, inainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultari cu organizatiile sindicale.

(7) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnatare ale prezentului contract in vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii sistemului sanitar.

## CAPITOLUL 2

### I. Incheierea contractului individual de munca

**Art. 17.** - (1) Drepturile si obligatiile salariatilor sunt prevazute in contractele individuale de munca, incheiate conform legii si prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaboreaza la nivelul Ministerului Sanatatii cu acordul organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca si se aproba prin ordin al ministrului sanatatii.

(3) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(4) Partile pot opta sa utilizeze la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata.

(5) Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnaturii electronice in sectorul public de sanatate, in termen de 3 luni de la inregistrarea prezentului contract va fi elaborata o procedura specifica, anexa la prezentul contract.

(6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul sa utilizeze semnatura electronica avansata sau semnatura electronica calificata la incheierea, modificarea, suspendarea sau, dupa caz, la incetarea contractului individual de munca.

**Art. 18.** - (1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor contractelor colective de munca incheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unitati si la nivel de unitate, dupa caz.

(2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criteriile de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca. In acest sens, din comisiile de angajare si sustinere a concursurilor va face parte, in calitate de observator, cel putin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. Procedura privind egalitatea de sanse este cea prevazuta la Anexa nr. 9.

(3) Criteriile privind angajarea si promovarea in functii, grade si trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sanatatii, de comun acord cu organizatiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de ramura sanitara.

(4) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor si reprezentantilor sindicatelor din unitatea respectiva, afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unitatilor definite la art. 1 alin. (5), cu exceptia cazurilor de forta majora definite prin lege.

(5) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) In cazul aparitiei unor posturi vacante, salariatii au dreptul sa solicite conducerei unitatii redistribuirea lor pe aceste posturi, in concordanta cu interesele unitatii, cu cele proprii si in conditiile legii.

(7) Ocuparea unui post vacant in sistemul bugetar se poate face si prin transfer, in conditiile legii, daca se realizeaza de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

**Art. 19.** - (1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu. De regula, forma de desfasurare este contractul individual de munca.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii, prevederi contrare legii si prezentului contract sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative si prin prezentul contract colectiv de munca.

(3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata. La negocierea, incheierea si modificarea contractului individual de munca, ori pe durata concilierii unui conflict individual de munca, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatare a prezentului contract colectiv de munca.

(4) Contractul individual de munca se va incheia potrivit legii, in scris, in baza contractelor colective de munca de la toate nivelurile, si va fi actualizat anual, daca este cazul.

(5) Este interzisa, sub sanctiunea nulitatii absolute, incheierea unui contract individual de munca in scopul prestarii unei munci sau a unei activitati ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de munca se incheie in baza consimtamantului partilor, in forma scrisa, in limba romana, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre salariat. Obligatia de incheiere a contractului individual de munca in forma scrisa revine angajatorului.

(7) In situatia in care in contractul individual de munca nu se precizeaza durata, se prezuma ca a fost incheiat pe o durata nedeterminata, iar partile pot face dovada prevederilor contractuale si a prestatiilor efectuate prin orice alt mijloc de proba.

(8) Munca prestata in temeiul unui contract individual de munca ii confera salariatului vechime in munca, in specialitate, profesie si in sectorul public de sanatate, in

conditiile legii.

(9) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(10) Persoana selectata in vederea angajarii ori, dupa caz, salariatul va fi informat cu privire la cel putin urmatoarele elemente:

a) identitatea partilor;

b) locul de munca sau, in lipsa unui loc de munca fix, posibilitatea ca salariatul sa isi desfasoare activitatea in locuri de munca diferite, precum si daca deplasarea intre acestea este asigurata sau decontata de catre angajator, dupa caz;

c) sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului;

d) functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, precum si fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele;

h) in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, durata acestora;

i) durata concediului de odihna la care salariatul are dreptul;

j) conditiile de acordare a preavizului de catre partile contractante si durata acestuia;

k) salariul de baza, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidentiate separat, periodicitatea platii salariului la care salariatul are dreptul si metoda de plata;

l) durata normala a muncii, exprimata in ore/zi si/sau ore/saptamana, conditiile de efectuare si de compensare sau de plata a orelor suplimentare, precum si, daca este cazul, modalitatile de organizare a muncii in schimburi;

m) indicarea contractului colectiv de munca ce reglementeaza conditiile de munca ale salariatului;

n) durata si conditiile perioadei de proba, daca exista;

o) procedurile privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate;

p) dreptul si conditiile privind formarea profesionala oferita de angajator;

q) suportarea de catre angajator a asigurarii medicale private, a contributiilor suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, precum si acordarea, din initiativa angajatorului, a oricaror alte drepturi, atunci cand acestea constituie avantaje in bani acordate sau platite de angajator salariatului ca urmare a activitatii profesionale a acestuia, dupa caz.

(11) Elementele din informarea prevazuta la alin. (10) trebuie sa se regaseasca si in continutul contractului individual de munca.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (10) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

(13) Cu privire la informatiile furnizate, prealabil incheierii contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, inclusiv pe durata concilierii, intre parti poate interveni un contract de confidentialitate.

(14) In situatia in care angajatorul nu informeaza salariatul cu privire la toate elementele prevazute la alin. (10), acesta poate sesiza inspectia Muncii. In situatia in care angajatorul nu isi indeplineste obligatia de informare, persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, are dreptul sa sesizeze instanta de judecata competenta si sa solicite despagubiri corespunzatoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neindeplinirii de catre angajator a obligatiei de informare.

(15) In afara clauzelor generale prevazute la alin. (10), intre parti pot fi negociate si cuprinse in contractul individual de munca si alte clauze specifice, in conditiile legii. Pentru transpunerea obligatiilor de informare si a altor prevederi specifice raporturilor juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, reglementate prin legi speciale, partile vor elabora o anexa speciala la prezentul contract, in termen de 3 luni de la inregistrarea lui.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fara ca enumerarea sa fie limitativa:

a) clauza cu privire la formarea profesionala;

b) clauza de neconcurenta;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidentialitate.

(17) Informatiile cerute, sub orice forma, de catre angajator persoanei care solicita angajarea cu ocazia verificarii prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decat

acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum si aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informatii in legatura cu persoana care solicita angajarea de la fostii sai angajatori, dar numai cu privire la functiile indeplinite si la durata angajarii si numai cu incunostintarea prealabila a celui in cauza, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protectia datelor cu caracter personal.

(19) Atat in contractul individual de munca, cat si in Registrul General de Evidenta a Salariatilor (REVISAL) vor fi inregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al caror quantum este cunoscut.

**Art. 20.** - (1) Incadrarea salariatilor in unitati se face numai prin concurs, examen sau transfer, dupa caz.

(2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile fiecarei unitati, cu consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs.

(3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

**Art. 21.** - (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere astfel:

a) medici, farmacisti, biologi, biochimisti, chimisti, profesori CFM, fiziokinetoterapeuti, asistenti medicali, dentisti, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurta durata sau postliceale:

- 20 de zile - daca au mai fost angajati in alta unitate sanitara;
- 30 de zile - daca au mai lucrat in profesie, dar nu intr-o unitate sanitara;
- 90 de zile - debut in profesie;

b) 30 de zile - alt personal cu pregatire superioara, superioara de scurta durata sau postliceala;

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie, altele decat medico-sanitare;

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere angajat in alte functii in unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere la debutul in profesie;

j) nerespectarea perioadei de proba duce la nulitatea absoluta a contractului individual de munca.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(4) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(6) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa, intr-un interval de maximum 12 luni.

(8) Este interzisa stabilirea unei noi perioade de proba in cazul in care, in termen de 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou contract individual de munca pentru aceleasi functii si cu aceleasi atributii.

**Art. 22.** - (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, fara suprapunerea programului de munca, cu respectarea regimului incompatibilitatilor, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care isi exercita acest drept.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1) situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.

**Art. 23.** - (1) In unitatile sanitare, incheierea unui contract individual de munca cu timp partial, pentru desfasurarea garzilor, se face cu prioritate, prin cumul de functii, cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate.

(2) La incheierea contractului individual de munca cu timp partial, salariatul poate sa fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnatară a prezentului contract colectiv de munca, la cerere.

(3) Posturile vacante si temporar vacante aferente functiilor de specialitate medico-sanitara, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul si de catre persoane din aceeasi unitate si numai in conditiile in care programul functiei cumulate nu se suprapune celui corespunzator functiei de baza. In astfel de situatii programul functiei cumulate nu poate fi considerat munca suplimentara.

**Art. 24.** - Angajarea cu contract individual de munca pentru activitati de ingrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen in conditiile legii.

**Art. 25.** - Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisa a sindicatului din unitate afiliat la organizatiile sindicale semnatară ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 26.** - (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa angajatorului in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatară ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.

(2) In cazul absentei acordului scris al partii sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire in aceeasi localitate sau judet, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) In situatia in care din motive justificate nu este posibila aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de munca se va face tinand cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de munca.

**Art. 27.** - (1) Contractul individual de munca incheiat intre angajator si salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de munca.

(2) Contractul individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor va fi incheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea si efectuarea garzilor in afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 3 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional. Procedura va include si regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.

(3) Contractul individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in modelul-anexa la prezentul contract colectiv de munca. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali in termen de 3 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdus in cadrul acestuia prin act aditional.

## **II.Executarea contractului individual de munca**

**Art. 28.** - Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere si sunt stipulate in cadrul prezentului contract colectiv de munca si in contractele individuale de munca.

**Art. 29.** - (1) Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege si prezentul contract colectiv de munca.

(2) Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile salariatilor prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

**Art. 30.** - (1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusa;
- b) la repaus zilnic si saptamanal;
- c) la concediu de odihna anual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;
- d) la egalitate de sanse si de tratament;
- e) la demnitate in munca;
- f) la securitate si sanatate in munca;
- g) la acces la formarea profesionala;
- h) la informare si consultare;
- i) de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
- j) la protectie in caz de concediere;
- k) la negociere colectiva si individuala;
- l) de a participa la actiuni colective;

- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
- o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
- p) sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
- q) sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
- r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractul individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;
- t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;
- u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractul colectiv de munca sau in legislatia in vigoare;
- v) sa-i fie evaluate in mod obiectiv performantele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza cu buna-credinta cu privire la orice fapta care presupune o incalcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrari, eficientei, eficacitatii, economicitatii si transparentei, potrivit legii;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care ii asigura conditii de munca mai favorabile daca si-a incheiat perioada de proba si are o vechime de cel putin 6 luni la acelasi angajator;

y) alte drepturi prevazute de lege.

(2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractele colective de munca aplicabile, precum si in contractul individual de munca;
- d) de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;
- g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;
- h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;
- i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;
- j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator;
- k) personalul medical sau nemedical din unitatile sanitare are obligatia de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta sa il recompenseze altfel decat prevad reglementarile de plata legale din cadrul unitatii respective;
- l) alte obligatii prevazute de lege.

**Art. 31.** - (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
- b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;
- c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractelor colective de munca aplicabile si regulamentul intern, conform procedurii de cercetare disciplinara prevazute in Anexa nr. 10 la prezentul contract;
- f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiilor sindicale din unitate;
- g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea unei asociatii a angajatorilor;
- h) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate. In unitatile unde nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federatie reprezentativa din sectorul de activitate. In lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.



(2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de munca aplicabile si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice cel putin o data pe an salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariati, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege, inclusiv nivelul si specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile si cuantumul acestora;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa informeze reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract asupra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;
- k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;
- l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract, dupa caz, in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarii de personal;
- m) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa la nivel de unitate/afiliata la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatare a prezentului contract si organizatia profesionala corespunzatoare in ceea ce priveste modalitatile de satisfacere a necesitatii perfectionarii personalului;
- n) sa dea curs sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale din unitate;
- o) sa efectueze auditul timpului de munca pentru fiecare loc de munca, la solicitarea angajatilor sau a reprezentantilor acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de munca;
- p) sa raspunda motivat, in scris, in termen de 30 de zile de la primirea solicitarii salariatului, prevazuta la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract;
- q) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta fiecarui salariat prevederile regulamentului intern, in prima zi de lucru, si de a face dovada indeplinirii acestei obligatii. Aducerea la cunostinta salariatilor a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hartie sau in format electronic, cu conditia ca, in acest din urma caz, documentul sa fie accesibil salariatului si sa poata fi stocat si printat de catre acesta. Regulamentul intern isi produce efectele fata de salariat de la momentul luarii la cunostinta a acestuia.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de munca in sectorul bugetar Sanatate se aplica Metodologia privind constituirea procedurii auditului timpului de munca. Metodologia va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

### **III. Modificarea contractului individual de munca**

**Art. 32.** - (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul contract si de legislatia in vigoare.

(3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;
- e) salariul;
- f) timpul de munca si timpul de odihna.

**Art. 33.** - (1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca astfel:

a) angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in legatura cu detasarea in alta unitate a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat;

b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;

c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;

d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare in conditiile legii;

e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;

f) pe perioada detasarii angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea sindicatului al carui membru este, cu dovada acordului angajatorului.

(2) In cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii la nivelul unitatilor, redistribuirea salariatilor se face numai dupa consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleaza in alta localitate decat cea de domiciliu al salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.

(4) In cazul reorganizarii sau desfiintarii unor unitati sanitare publice cu personalitate juridica sau a altor unitati in care se desfasoara activitate sanitara, inclusiv puncte de lucru ale directiilor de sanatate publica, personalul va fi preluat in intregime de noua entitate juridica sau redistribuit in cele mai apropiate unitati sanitare fata de resedinta fiecarui salariat.

**Art. 34.** - Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora prevazute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

#### **IV. Suspendarea contractului individual de munca**

**Art. 35.** - (1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

**Art. 36.** - (1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.

(2) In cazul in care suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului pentru formare profesionala sau prin acordul partilor, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca va fi respectata intocmai.

(3) In cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare in cazurile mentionate la alineatul precedent, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 37.** - (1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului este necesara consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) In cazul in care salariatul membru de sindicat se gaseste in situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa, la cerere, reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetarilor in legatura cu sanctiunea stabilita, anterior emiterii deciziei.

**Art. 38.** - (1) Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;

c) carantina;

d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;

e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;

f) forta majora;

g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;

h) de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept;

i) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) Pe perioada suspendarii de drept a contractelor individuale de munca, posturile vacantate temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentantilor organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federatie reprezentativa la nivel de sector/la o organizatie sindicala semnatara a prezentului contract, dupa caz, ce se va acorda in termen de 3 zile lucratoare.

**Art. 39.** - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului in urmatoarele situatii:

a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesionala;

e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organizatiilor sindicale si profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la greva;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentelor nemotivate ale salariatului, urmand ca prin contractul colectiv incheiat la nivelul unitatii si regulamentul intern sa fie stabilita limita maxima a acestora.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca ce se va acorda in termen de 3 zile lucratoare.

(4) Salariatii din unitatile bugetare au dreptul la concedii fara plata, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare anual, pentru rezolvarea urmatoarelor situatii personale:

a) sustinerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere in institutiile de invatamant superior, a examenelor de an universitar, cat si a examenului de diploma, pentru salariatii care urmeaza o forma de invatamant superior, curs seral sau fara frecventa;

b) sustinerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, in cazul salariatilor care nu beneficiaza de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs in vederea ocuparii unui post in alta unitate.

(5) Salariatii au dreptul la concedii fara plata, fara limita prevazuta la alin. (1), in urmatoarele situatii:

a) ingrijirea copilului bolnav in varsta de peste 3 ani, in perioada indicata in certificatul medical; de acest drept beneficiaza atat mama salariata, cat si tatal salariat, daca mama copilului nu beneficiaza, pentru aceleasi motive, de concediu fara plata;

b) tratamentul medical efectuat in strainatate pe durata recomandata de medic, daca cel in cauza nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca, precum si pentru insotirea sotului sau, dupa caz, a sotiei ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, parinte, pe timpul cat acestia se afla la tratament in strainatate -, in ambele situatii cu avizul obligatoriu al Ministerului Sanatatii.

(6) Concediile fara plata acordate in conditiile alin. (4) lit. a) nu afecteaza vechimea in munca, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobandite de salariat anterior momentului acordarii concediilor prevazute la alin. (1) si la art. 152<sup>1</sup> din Codul Muncii ori absentarii de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se mentin pe toata durata concediului, respectiv a perioadei de absenta.

**Art. 40.** - (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

b) in cazul intreruperii sau reducerii temporare, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) in cazul in care impotriva salariatului s-a luat, in conditiile Codului de procedura penala, masura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cautiune, daca in sarcina acestuia au fost stabilite obligatii care impiedica executarea contractului de

munca, precum si in cazul in care salariatul este arestat la domiciliu, iar continutul masurii impiedica executarea contractului de munca;

d) pe durata detasarii;

e) pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor;

f) pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta potrivit art. 93 alin. (1) din Constitutia Romaniei, republicata.

(2) In cazul prevazut la alin. (1) lit. a), daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si i se va plati, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care trebuie exprimat in termen de 3 zile lucratoare.

**Art. 41.** - (1) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii implicati in activitatea redusa sau intrerupta, care nu mai desfasoara activitate, beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat, cu exceptia situatiilor prevazute la art. 52 alin.(3) din Legea [nr. 53/2003](#), republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare prevazute la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

**Art. 42.** - Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, si pentru interese personale altele decat cele prevazute de lege, pe o durata de maximum 12 luni, cu avizul organizatiilor sindicale.

**Art. 43.** - Pe durata concediilor fara plata, persoanele respective isi pastreaza calitatea de salariat.

#### **V. Incetarea contractului individual de munca**

**Art. 44.** - Contractul individual de munca poate inceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;

c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

**Art. 45.** - (1) Contractul individual de munca inceteaza de drept:

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoana fizica, precum si in cazul dizolvarii angajatorului persoana juridica, de la data la care angajatorul si-a incetat existenta conform legii;

b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a instituirii tutelei speciale a salariatului sau a angajatorului persoana fizica;

c) la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani; la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate partiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limita de varsta cu reducerea varstei-standard de pensionare; la data comunicarii deciziei medicale asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I sau II;

d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;

f) ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;

g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;

i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;

j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea in conditiile prevazute la alin. (1) lit. c) teza intai.

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta-standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeasi functie maximum 3 ani peste varsta-standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca.

**Art. 46.** - (1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

**Art. 47.** - (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de munca nu poate inceta prin concediere din initiativa angajatorului daca, la notificarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, angajatorul nu obtine avizul acestora.

(4) In cazul in care organizatiile sindicale nu isi exprima avizul scris, in termen de 2 zile lucratoare, angajatorul poate intrerupe relatiile de munca potrivit legii.

**Art. 48.** - Este interzisa concedierea salariatilor:

a) pe criteriile de rasa, cetatenie, etnie, culoare, limba, religie, origine sociala, trasaturi genetice, sex, orientare sexuala, varsta, handicap, boala cronica necontagioasa, infectare HIV, optiune politica, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala, apartenenta la o categorie defavorizata;

b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale;

c) pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin. (1) (dreptul la informare in cazul desfasurarii activitatii in strainatate), art. 31 (referitoare la perioada de proba sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de proba) si art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesionala minima obligatorie de catre angajator) din Codul Muncii.

**Art. 49.** - (1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru initierea unei plangeri penale impotriva angajatorului.

(2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinara poate fi initiata si la solicitarea sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv.

**Art. 50.** - (1) Concedierea unui salariat aflat intr-o functie sindicala eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi facuta doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizatiilor semnatare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desfiintarii angajatorului, in conditiile legii, sau in cazul in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat.

**Art. 51.** - (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:

a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantina;

c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;

h) pe durata efectuarii concediului de odihna;

i) pe perioada concediului fara plata acordat in conditiile prezentului contract colectiv de munca;

j) pe durata concediului de acomodare;

k) pe durata efectuarii concediului paternal si a concediului de ingrijitor sau pe durata absentarii de la locul de munca in conditiile reglementate la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii sau desfiintarii angajatorului, in conditiile legii.

**Art. 52.** - Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului cu consultarea organizatiilor sindicale din unitate afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

c) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;

d) in cazul in care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala.

**Art. 53.** - (1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de lege si prezentul contract colectiv de munca.

(2) In cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat se aplica procedura evaluarii prealabile. Procedura evaluarii prealabile, incluzand criteriile de evaluare, va fi stabilita de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 54.** - (1) In cazul in care sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute la art. 52 lit. b) si c), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**Art. 55.** - (1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fara legatura cu persoana acestuia.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, fundamentata economic.

**Art. 56.** - Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

**Art. 57.** - (1) Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si pot beneficia de compensatii in conditiile prevazute de lege si de contractul colectiv de munca aplicabil.

(2) In cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatilor, angajatorul va dispune indeplinirea tuturor masurilor sociale si de trecere in somaj a

salariatilor concediati.

(3) La intocmirea planului de masuri sociale, angajatorul este obligat sa consulte reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar pentru adoptarea planului de masuri este necesar acordul acelorasi organizatii sindicale.

(4) Inainte de dispunerea masurilor de concediere, angajatorul va pune la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca planul de masuri menit sa duca la impiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) In cazul in care ordonatorul principal de credite va initia acte normative de concediere colectiva, angajatorul va acorda salariatilor concediati compensatii banesti in valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime intre 5 si 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea prioritatilor la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, va elabora un proiect de concediere colectiva. Proiectul de concediere va fi inaintat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, Inspectoratului Teritorial de Munca si Agentiei Teritoriale de Ocupare a Fortei de Munca.

(7) Pentru reducerea numarului de persoane ce urmeaza a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt obligate sa transmita angajatorului propriul plan de masuri la care angajatorul are obligatia de a formula un raspuns scris si motivat.

(8) In situatia in care unitatea isi reia activitatea intr-o perioada de pana la 12 luni de la data inchiderii sau angajatorul este obligat de specificul activitatii sa-si extinda activitatea in aceeasi perioada de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariatii concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

**Art. 58.** - Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

- a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
- b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
- c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.

**Art. 59.** - (1) In cazul in care se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorita inaptitudinilor fizice sau psihice, datorita incompetentelor profesionale sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare.

(2) In oricare alte situatii, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare, cu exceptia persoanelor aflate in perioada de proba care nu beneficiaza de preaviz.

(3) In perioada de preaviz, salariatul poate solicita invoire pentru cautarea altui loc de munca. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe saptamana, separat sau cumulativ.

**Art. 60.** - (1) Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai in cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul Muncii.

(2) Decizia de concediere se emite in scris si, sub sanctiunea nulitatii absolute, trebuie sa fie motivata in fapt si in drept si sa cuprinda precizari cu privire la termenul in care poate fi contestata si la instanta judecatoreasca la care se contesta.

(3) Salariatii care considera ca au fost concediati pentru exercitarea drepturilor prevazute la art. 17 alin. (3) (obligatia de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfasurata in strainatate), art. 31 (perioada de proba), 152<sup>1</sup> (concediu de ingrijitor), 152<sup>2</sup> (absente recuperate), 153<sup>2</sup> (concediu paternal) si art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesionala de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului sa prezinte, in scris, suplimentar fata de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

**Art. 61.** - (1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

(2) Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca este lovita de nulitate absoluta.

**Art. 62.** - (1) In caz de conflict de munca, angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

(2) In cazul unui conflict individual de munca, partile vor actiona cu buna-credinta si vor incerca solutionarea amiabila a acestuia.

(3) In vederea promovarii solutionarii amiabile si cu celeritate a conflictelor individuale de munca partile convin sa instituie o procedura de conciliere amiabila a conflictelor individuale de munca, inainte de actiunea in instanta, realizata de o comisie stabilita de partile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilita de partenerii sociali in termen de 3 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 63.** - (1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

**Art. 64.** - (1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele. In aceasta perioada, salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.

(6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.

(7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

**Art. 65.** - (1)

a) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, pentru unitati, sectii, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul semnatat al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare-primire ca angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat;

b) In situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor invitate prin consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) In cazul externalizarii serviciilor medicale si nemedicale din unitatile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitara, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat si celelalte drepturi prevazute in contractele colective de munca se pastreaza pe toata durata derularii contractului si se acorda cel putin la nivelul prevazut de reglementarile in vigoare pentru unitatile sanitare publice.

(4) In toate cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

### **CAPITOLUL 3**

#### **Conditii privind sanatatea si securitatea in munca**

**Art. 66.** - (1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.



(2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Prevederile legale de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minim obligatorii.

(4) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(5) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariati.

**Art. 67.** - (1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca [nr. 319/2006](#), cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucratorilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;

b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

(4) Partile se angajeaza sa faca demersurile necesare pentru instituirea unui Sistem Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate acesta vizand monitorizarea imbolnavirilor profesionale din sectorul bugetar Sanatate si identificarea situatiilor care au caracter de boli profesionale.

(5) Demersurile prevazute la alin. (4) urmeaza a fi transpuse intr-un plan de actiuni in termen de 6 luni de la data inregistrarii prezentului contract, cu acordul federatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract.

(6) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca au dreptul la instruire corespunzatoare.

(7) Instruirea prevazuta la alin. (6) trebuie sa se efectueze in timpul programului de lucru, fie in interiorul, fie in afara intreprinderii si/sau unitatii, fie online.

**Art. 68.** - Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand exista posibilitatea ca angajatul sa se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale in materie.

**Art. 69.** - Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute in regulamentul intern.

**Art. 70.** - (1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursa;

d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;

e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;

f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;

i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare.

**Art. 71.** - (1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu sindicatele afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

**Art. 72.** - Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

**Art. 73.** - (1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariatilor in domeniul protectiei muncii este considerat timp de munca.

**Art. 74.** - Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana, cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

**Art. 75.** - (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.

(2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.

(3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

**Art. 76.** - (1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la unitatile persoane juridice la care sunt incadrati cel putin 50 de salariati.

(2) In cazul in care activitatea se desfasoara in unitati dispersate teritorial, se pot infiinta mai multe comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) In situatii in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

**Art. 77.** - Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii [nr. 319/2006](#) si se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

**Art. 78.** - Angajatorii au obligatia sa asigure accesul gratuit al salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

**Art. 79.** - (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 5 zile lucratoare.

(2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati este atributia angajatorului si institutiilor abilitate, dupa caz.

**Art. 80.** - (1) In cazul in care normativele de personal nu corespund conditiilor concrete de desfasurare a activitatii, la cererea uneia dintre partile semnatare ale contractului colectiv de munca, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal intre limitele minima si maxima prevazute prin OMS se stabileste de comun acord intre angajator si sindicatele afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecarei unitati sanitare publice.

(3) La cererea motivata a unitatii sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, se poate suplimenta numarul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate ca limita maxima in bugetul anual de venituri si cheltuieli al fiecarei unitati sanitare publice.

(4) Partile convin ca acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politica de reducere a numarului de personal angajat in reseaua sanitara nationala, sub normativele de personal prevazute de legislatia in vigoare.

**Art. 81.** - (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite in conformitate cu cerintele postului si cu obligatiile asumate de fiecare salariat la incheierea contractului individual de munca.

(2) In cazul unor calamitati sau in cazurile de forta majora, fiecare salariat are obligatia sa participe la actiunile ce vizeaza inlaturarea efectelor acestora.

**Art. 82.** - (1) In cazul aparitiei unor divergente legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele parti. Cheltuielile ocazionate de expertiza vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.

(2) Evaluarea incarcarii suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu si a nevoii de personal se face in baza procedurii auditului timpului de munca, elaborata in baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de munca. Metodologia si procedura vor fi negociate cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introduse in cadrul acestuia prin act aditional.

(3) In cazul aparitiei unor divergente legate de rezultatele aplicarii procedurii, partile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize in domeniul auditului timpului de munca de catre un organism specializat.

(4) Cheltuielile ocazionate de solutionarea divergentelor cu privire la modificarea normelor de munca vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

**Art. 83.** - (1) Locurile de munca, categoriile de personal, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc de catre ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor sau, dupa caz, a reprezentantilor salariatilor, in limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru conditii de munca aprobat prin H.G. nr. 153/2018, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens.

(2) Pentru conditii deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabileste de conducerea fiecarei unitati sanitare cu personalitate juridica, de comun acord cu sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de sistem sanitar si cu incadrarea in cheltuielile de personal aprobate in bugetul de venituri si cheltuieli.

(3) Prevederile alin. (1) si (2) se aplica cu respectarea reglementarilor legale in materie.

(4) Avand in vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru conditii deosebit de periculoase, la nivel de unitati sanitare, procedura va fi negociata cu partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 84.** - (1) Reducerea timpului normal de lucru si alimentatia compensatorie de protectie se acorda obligatoriu de catre angajator in conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protectie se asigura de catre angajator, potrivit normelor legale in vigoare, privind cerintele minime de securitate si sanatate pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum si echipamentul de protectie sunt asigurate obligatoriu de catre angajator, in cantitatea si de calitatea necesare asigurarii unei asistente medicale corespunzatoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihna suplimentare, stabilite de comun acord intre reprezentantii Ministerului Sanatatii si cei ai organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea in bugetul de venituri si cheltuieli al unitatii sumele necesare alimentatiei compensatorii de protectie prevazute la Anexa nr. 5, precum si pentru materialele igienico-sanitare si echipamentul de protectie prevazute in Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii incadrarii si a acordarii, concediile de odihna suplimentare prevazute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acorda cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(7) Ministerul Sanatatii va avea in vedere introducerea in cadrul indicatorilor de evaluare a activitatii managerilor un indicator specific asigurarii masurilor de protectie a sanatatii salariatilor prevazute la alin. (1)-(4).

**Art. 85.** - (1) Angajatorul este obligat sa asigure, cel putin o data pe an, examinarea medicala gratuita si completa a salariatilor.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC si pentru vaccinarea impotriva hepatitei de tip B si C (la cererea si cu acordul salariatilor).

(3) Examenle medicale periodice vor fi asigurate gratuit de catre angajator.

(4) Unitatile sanitare publice elibereaza, in regim gratuit, personalului contractual din unitatile sanitare certificatul prenatal si fisa medicala pentru conducatorii auto.

(5) In cadrul contractelor colective incheiate la nivelul unitatilor se pot asigura gratuit si alte prestatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii.

**Art. 86.** - (1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de aceasta.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

**Art. 87.** - (1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris aditional la contractul colectiv de munca, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

**Art. 88.** - La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectie a muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

**Art. 89.** - Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiuala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor cu privire la normele si instructiunile de protectie a muncii.

**Art. 90.** - (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

(2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate in cazul in care aceasta atrage neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz in care trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece. Ele includ spatiile de tip veghe si camerele de asteptare din timpul garzii.

(4) La cererea sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv, angajatorul va asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

**Art. 91.** - (1) Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

(2) Partile asuma principiul european al armonizarii vietii profesionale cu viata de familie ca unul dintre elementele centrale ale cresterii calitatii vietii profesionale a angajatilor, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Una dintre formele esentiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viata de familie, transpusa in Anexa nr. 12 la prezentul contract.

**Art. 92.** - Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. In cazurile prevazute se va proceda la consultarea reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

## **CAPITOLUL 4**

### **Salarizarea si alte drepturi salariale**

**Art. 93.** - (1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract colectiv de munca, la nivel de sector de activitate, partile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariati si a surselor de constituire, inainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificarii bugetului de stat, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(3) In bugetul de venituri si cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale si asimilate salariilor, conform legislatiei in vigoare.

(4) Salariile se platesc inaintea oricaror alte obligatii banesti ale angajatorilor.

(5) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa pana la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedenta.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitatile sanitare publice, indiferent de modul de finantare, se stabileste prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza actual prevazut de lege pentru postul pe care este incadrat salariatul.

(8) Incalcare drepturilor salariatilor membri ai sindicatelor afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de baza la incadrare, avansarea in functii a personalului, acordarea de drepturi salariatilor atrag raspunderea materiala si disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Incepand cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioada de maximum 24 de luni, de la momentul incheierii contractului individual de munca. Dupa expirarea perioadei respective, acesta va fi platit cu un salariu de baza superior salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata.

(10) Prevederile alin. (9) se aplica si pentru salariatul platit cu salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, care are deja incheiat un contract individual de munca, perioada de maximum 24 de luni fiind calculata incepand cu data de 1 ianuarie 2022.

**Art. 94.** - Criteriile de incadrare salariala si evaluare pentru unitatile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de catre reprezentantii Ministerului Sanatatii si ai organizatiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

**Art. 95.** - (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, in limita prevederilor legale cu aceasta destinatie, de administratie si sindicate inaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casele Judetene de Asigurari de Sanatate si a Municipiului Bucuresti, pentru a acoperi integral si la timp cheltuielile cu personalul angajat in unitate.

(2) Drepturile salariale se vor acorda conform prevederilor legale in vigoare.

(3) In situatiile in care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale intre limite minime si maxime, drepturile salariale concrete se determina conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Aceasta procedura va fi stabilita de semnatarii prezentului contract in termen de 3 luni de la inregistrarea acestuia, fiind introdusa ca parte a contractului prin act aditional.

**Art. 96.** - (1) Sporurile pentru conditii de munca ale personalului din sectorul sanitar se stabilesc cu consultarea federatiilor sindicale reprezentative, se adopta prin hotarare de guvern si fac parte de drept din prezentul contract.

(2) Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

(3) Salariatii care au gestiune in primire beneficiaza de o majorare salariala pentru gestiune, conform legislatiei in vigoare.

**Art. 97.** - (1) Alte drepturi de personal:

a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale in vigoare;

b) plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii, in interesul serviciului pentru functiile stabilite potrivit legii;

c) premiile si alte drepturi acordate conform legilor in vigoare;

d) plata tarifului orar si sporurile aferente orelor de garda a contractului individual de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor, conform prevederilor legale in vigoare.

(2) Conditii de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 98.** - (1) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, lunar, doua salarii de baza minim brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre ordonatorii de credite in limita sumelor aprobate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate. In situatia in care nu exista sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2) In cazul in care in unitatea sanitara respectiva nu exista organizatie sindicala constituita potrivit legii, vor fi consultati reprezentantii salariatilor.

**Art. 99.** - (1) Formele de organizare a muncii in reseaua sanitara sunt urmatoarele:

a) norma de timp;

b) in alte forme stabilite prevazute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca se stabilesc, in limitele legii, cu acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in functie de nivelul de reprezentare.

**Art. 100.** - (1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza, pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

**Art. 101.** - In caz de desfiintare a unitatii, drepturile salariale ale angajatilor sunt garantate.

**Art. 102.** - Angajatorii sunt obligati sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

## CAPITOLUL 5

### Timpul de munca si timpul de odihna

**Art. 103.** - (1) Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale.

(2) Identificarea timpului de munca se face conform prevederilor contractului individual de munca, contractelor colective de munca aplicabile si ale legislatiei in vigoare.

(3) Programul de munca reprezinta modelul de organizare a activitatii, care stabileste orele si zilele cand incepe si cand se incheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezinta forma de organizare a timpului de munca si repartizarea sa in functie de un anumit model indicat in cadrul prezentului contract.

**Art. 104.** - (1) Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului zilnic de munca este, de regula, de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana.

(2) Prin exceptie de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevazute in legislatia aplicabila si/sau in prezentul contract colectiv de munca durata normala a timpului zilnic de munca este mai mica de 8 ore pe zi si 40 de ore pe saptamana.

(3) Modificarea exceptiilor prevazute la alin. (2), in vigoare la data semnarii prezentului contract, se poate face doar cu acordul federatiilor parte de drept ale prezentului contract.

**Art. 105.** - (1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

**Art. 106.** - (1) Pentru cazurile prevazute la art. 104, alin. (1) durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 4 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

(4) In cazul prestarii de ore suplimentare peste un numar de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federatii reprezentative, iar, acolo unde acestea nu exista, al reprezentantilor salariatilor, potrivit legii.

(5) Pentru salariatii care beneficiaza de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculeaza in mod proportional.

**Art. 107.** - (1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 sau 2 schimburi in unitati cu activitate de 5 zile pe saptamana beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.

(2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale i se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(4) Munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in vigoare, nu se lucreaza, in cadrul programului normal de lucru, se plateste cu un spor de 100% salariul de baza al functiei indeplinite, cu conditia incadrarii in limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget si cu respectarea procentului prevazut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

(5) La determinarea cuantumului sporului prevazut la alin. (4) se au in vedere prevederile legale in vigoare aplicabile.

(6) Munca prestata si platita conform alin. (2) si (4) nu se compenseaza si cu timp liber corespunzator.

(7) Munca suplimentara se salarizeaza conform prevederilor legale in vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevazut la alin. (2) are dreptul lunar la cel putin doua repausuri saptamanale in zilele de sambata si duminica, cumulate.

(9) Repausul saptamanal este de 48 de ore consecutive, de regula sambata si duminica.

**Art. 108.** - (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru in cadrul saptamanii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres in contractul individual de munca.

**Art. 109.** - (1) Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul angajatorului.

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse in practica prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afisat cel tarziu cu 5 zile inainte de sfarsitul lunii anterioare pentru luna urmatoare.

**Art. 110.** - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, inclusiv pentru cei care beneficiaza de concediul de ingrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului in cauza si cu avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract, aceasta posibilitate fiind prevazuta in regulamentul intern si in contractul individual de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 104 si 106.

(4) Angajatorul are obligatia de a tine la locul de munca evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidentierea orelor de incepere si de sfarsit ale programului de lucru, si de a supune controlului inspectorilor de munca aceasta evidenta, ori de cate ori se solicita acest lucru.

(5) Pentru salariatii mobili si salariatii care desfasoara munca la domiciliu, angajatorul tine evidenta orelor de munca prestate zilnic de fiecare salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin acord scris, in functie de activitatea specifica desfasurata de catre acestia.

**Art. 111.** - (1) Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afisand in loc vizibil la locul de munca o copie a pontajului, cat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

(2) Sedintele de lucru se vor desfasura doar in timpul programului.

**Art. 112.** - (1) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal aferente unui contract cu timp integral este considerata munca suplimentara.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori inlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare, angajatorul este obligat sa solicite in scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuarii muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, in situatia in care acestea prevad o durata lunara a muncii mai mare decat cea corespunzatoare lunii respective, este asimilata solicitarii scrise din partea angajatorului.

(4) Lipsa solicitarii scrise pentru efectuarea de munca suplimentara exonereaza personalul angajat de raspundere in cazul in care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Numarul maxim de ore de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru incadrarea in timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decat cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei in vigoare.

(9) Derogarile de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi facute doar cu acordul expres al federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector.

**Art. 113.** - Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile dupa efectuarea acesteia.

**Art. 114.** - (1) In domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amanate si nici nu pot fi redistribuite, in cadrul programului normal de lucru, intre ceilalti salariati incadrati in functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariati din unitate care sa realizeze sarcinile respective in afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, in limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.

**Art. 115.** - (1) La nivelul unitatilor sanitare, in functie de atributiile conferite de fisa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecarui loc de munca fara a fi mai mic decat limita minima determinata conform normativului de personal, cu consultarea reprezentantilor sindicatului din unitate afiliat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Ministerul Sanatatii elaboreaza normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de munca din unitatile sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Acest aviz se acorda in termen de 6 zile de la solicitarea transmisa de Ministerul Sanatatii.

(3) Normativele de personal specifice se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.

(5) Examinarea si reexaminarea necesarului de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-reprezentantii organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 116.** - (1) In sectorul public de sanatate perioada de timp aferenta schimbului de tura constituie timp de munca. In compensarea timpului de munca aferent schimbului de tura angajatii care lucreaza in ture au dreptul la o pauza de masa zilnica de 30 de minute, inclusa in timpul de lucru, fara prelungirea acestuia.

(2) In cazurile in care durata zilnica a timpului de munca este mai mare de 6 ore, salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin contractul colectiv de munca de la nivelul unitatii sau prin regulamentul intern.

**Art. 117.** - (1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

**Art. 118.** - (1) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza sunt:

a) 1 si 2 ianuarie;

b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezatorul;

d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;

e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui;

f) prima si a doua zi de Pasti;

g) 1 mai;

h) 1 iunie - ziua copilului;

i) prima si a doua zi de Rusalii;

j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

k) 30 noiembrie - Sf. Andrei;

l) 1 decembrie - Ziua Nationala a Romaniei;

m) prima si a doua zi de Craciun;

n) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(2) Pentru salariatii care apartin de un cult religios legal, crestian, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii se acorda in functie de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariatii care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri inaintea Pastelui, prima si a doua zi de Pasti, prima si a doua zi de Rusalii, atat la datele stabilite pentru cultul religios legal, crestian, de care apartin, cat si pentru alt cult crestian vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

**Art. 119.** - (1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitatii, dupa caz, in ture, 12/24 de ore, garzi, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza asigura continuitatea functionarii institutiilor care furnizeaza servicii de asistenta medicala si de ingrijire, dupa caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajatilor care lucreaza in ture se aplica Procedura stabilirii turelor/repartizarii salariatilor pe ture. Procedura va fi



negociata de partenerii sociali in termen de 3 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 120.** - (1) Salariatii care lucreaza in conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca (Anexa nr. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea in munca.

**Art. 121.** - (1) Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, fiind anexa la contractul colectiv de munca la nivelul unitatii.

(2) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.

(3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

(4) Femeile gravide, lauzele si cele care alapteaza nu pot fi obligate sa presteze munca de noapte.

**Art. 122.** - (1) La unitatile unde programul se desfasoara neintrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul noptii.

(2) Se considera munca prestata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.

(3) Este considerat program in ture sistemul 8 cu 16 ore si 12 cu 24 ore, salariatul avand obligatia efectuarii serviciului de dimineata, de dupa-amiaza, de noapte in decursul unei luni.

**Art. 123.** - (1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

(3) Angajatii au dreptul la concediu de odihna anual platit pentru fiecare contract individual de munca, proportional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 124.** - (1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 21 zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(2.1) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile prevazute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(2.2) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav a survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar, cand nu este posibil, urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihna anual si in situatia in care incapacitatea temporara de munca se mentine, in conditiile legii, pe intreaga perioada a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat sa acorde concediul de odihna anual intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care acesta s-a aflat in concediu medical.

(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste pentru fiecare salariat in functie de vechimea in munca astfel:

a) pentru o vechime de 0-1 an (neimplinit la data inceperii concediului) - 21 de zile lucratoare;

b) pentru o vechime de 1-5 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 22 de zile lucratoare;

c) pentru o vechime de 5-10 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 23 de zile lucratoare;

d) pentru o vechime de 10-15 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 25 de zile lucratoare;

e) pentru o vechime de 15-20 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 28 de zile lucratoare;

f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucratoare.

(4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b), c), d), e) si f) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime in aceeasi unitate pana la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani in aceeasi unitate. Beneficiaza de vechime in aceeasi unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.

(5) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu una dintre transe va fi de minimum 10 zile lucratoare.

(6) In situatii de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.

(7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si avizul organizatiei sindicale reprezentative din unitate/afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract, concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate.

(8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

**Art. 125.** - (1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an. In cazul in care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau partial, concediul de odihna anual la care avea dreptul in anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei in cauza, angajatorul este obligat sa acorde concediul de odihna neefectuat intr-o perioada de 18 luni incepand cu anul urmator celui in care s-a nascut dreptul la concediul de odihna anual.

(2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat in cea programata se face cu aprobarea angajatorului si avizul sindicatelor din unitate afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii contractului individual de munca.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru ingrijirea copilului bolnav, concediului de ingrijitor si perioada absentei de la locul de munca in conditiile art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se considera perioade de activitate prestata.

**Art. 126.** - (1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale prevazute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.

(3) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale.

(4) La stabilirea indemnizatiei de concediu de odihna se iau in calcul si drepturile salariale aferente indemnizatiei de hrana.

**Art. 127.** - (1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de vointa salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

**Art. 128.** - (1) Salariatii nevazatori, alte persoane cu handicap si tinerii in varsta de pana la 18 ani reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.

(2) Concediul suplimentar de odihna convenit salariatilor reprezentati de sindicatele afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

(3) Salariatele care urmeaza o procedura de fertilizare "in vitro" beneficiaza anual de un concediu de odihna suplimentar platit de trei zile care se acorda dupa cum urmeaza:

- a) 1 zi la data efectuarii punctiei ovariene;
- b) 2 zile incepand cu data efectuarii embriotransferului.

**Art. 129.** - (1) Drepturile convenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.

(2) Drepturile salariale curente convenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna, inclusiv primele de vacanta si voucherele de vacanta se acorda potrivit legislatiei in vigoare.

**Art. 130.** - (1) In afara concediului de odihna, salariatii au dreptul la zile de concediu platite, in cazul urmatoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) casatoria salariatului - 5 zile;
- b) nasterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, dupa caz, conform legii;
- d) casatoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor si rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

(2) Concediul platit prevazut la alin. (1) se acorda la cererea solicitantului de catre conducerea unitatii.

(3) Salariatii au dreptul la o zi lucratoare libera neplatita in conditiile prevazute de lege pentru ingrijirea sanatatii copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai multi copii se acorda doua zile lucratoare libere pe an, consecutive sau separate, dupa cum decide angajatorul.

(4) Salariatii au dreptul la o zi lucratoare libera platita in ziua de 7 aprilie - Ziua Mondiala a Sanatatii.

## **CAPITOLUL 6**

### **Protectia sociala a salariatilor membri ai sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca**

**Art. 131.** - (1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor facute neintemeiat.

(2) In concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea si avizul reprezentantilor sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract.

(3) In functie de cheltuielile de personal prevazute in bugetul anual de venituri si cheltuieli unitatile sanitare publice pot utiliza un numar mai mic de posturi, pe perioada determinata, cu acordul organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federatiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramura sanitara.

**Art. 132.** - In cazul in care organele competente din unitati au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- a) durata de preaviz;
- b) daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

**Art. 133.** - (1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe contracte, cele care cumuleaza pensia cu salariul cu exceptia contractelor individuale de munca cu timp partial pentru desfasurarea garzilor;
- b) persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:

- a) daca masura afecteaza doi soti care lucreaza in aceeasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariatii care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

(3) In cazul in care masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

**Art. 134.** - (1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariati mentionate in art. 133 are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatiile sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta

cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Angajatorii raspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectarii prevederilor alin. (1).

(3) In caz de modificare a profilului unitatii, salariatii membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a ramane la acelasi loc de munca, dupa caz, compatibil cu specificul unitatii.

**Art. 135.** - Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 136.** - (1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. Quantumul acestora se stabileste anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de munca se pot stabili si alte drepturi, conform prevederilor legale.

**Art. 137.** - (1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin proces-verbal, se comunica inspectoratului teritorial de munca.

(2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratelor teritoriale de munca si directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti aparitia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boala profesionala pot fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul inspectoratului teritorial de munca, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar, in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potentialele boli profesionale in Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sanatate se raporteaza toate episoadele de boala ale salariatilor, in momentul instituirii.

**Art. 138.** - Compensarea biletelor de tratament si recuperare, acordate tuturor salariatilor din sectorul sanitar si personalului care lucreaza in structura de conducere si executie a organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, este suportata din bugetul destinat in acest scop de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 139.** - (1) Repartizarea spatiilor de locuit din administrarea unitatii se face in concordanta cu prevederile legale, prin comisiile mixte administratie-sindicate afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Comisiile mixte isi desfasoara activitatea in baza unei proceduri transparente bazate pe criterii de selectie ce respecta principiile si procedura egalitatii de sanse.

**Art. 140.** - Angajatorul este obligat sa acorde indemnizatia de hrana in conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

**Art. 141.** - (1) Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, in interes de serviciu, este suportata integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevazut la alin. (1) este asimilat timpului de munca.

**Art. 142.** - (1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariata membra de sindicat poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat pe timpul cat aceasta se afla in asemenea situatie.

(2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariata va fi incadrata pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuarii concediului de crestere a copilului si nici in primul an de la reluarea activitatii.

**Art. 143.** - Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fara a-i afecta salariul si vechimea in munca.

**Art. 144.** - Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuării turei de noapte sau a garzilor - la cerere - si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

**Art. 145.** - Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu Anexa nr. 9.

**Art. 146.** - (1) Personalul din sistemul sanitar beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie in regim gratuit conform prevederilor legale si prezentului contract colectiv de munca.

(2) Lista beneficiilor va fi stabilita de partile prezentului contract colectiv de munca in termen de maximum trei luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca.

## **CAPITOLUL 7**

### **Formarea profesionala**

**Art. 147.** - (1) Prin termenul de formare profesionala se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, se specializeaza, se perfectioneaza sau isi actualizeaza cunostintele profesionale si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate conform legislatiei in vigoare.

(2) Dobandirea unei specializari si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate se fac potrivit reglementarilor in vigoare.

(3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale si patronale.

(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariatii, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.

(5) Formarea profesionala a tuturor categoriilor de salariatii va fi organizata si suportata pe cheltuiuala angajatorului (unitatii) potrivit legii.

(6) Cheltuielile aferente formarii prevazute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contributia salariatilor care nu sunt membri de sindicat, in functie de nivelul organizarii, din bugetul de stat si din fondurile structurale in acord cu prevederile speciale privind destinatia acestor sume.

(7) Pentru asigurarea coordonarii si finantarii formarii profesionale la nivel de sector bugetar Sanatate partile convin sa constituie un Parteneriat pentru coordonarea formarii profesionale continue si Comitetul Sectorial Sanatate. Parteneriatul va include reprezentantii organismelor profesionale si va avea drept unul din scopuri identificarea solutiilor posibile pentru constituirea unui fond unic de finantare a formarii profesionale a specialistilor din sanatate. Procedura de constituire va fi stabilita de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

(8) Pentru aplicarea Legii nr. 70/2017 privind modificarea Legii nr. 1/2011, care permite echivalarea creditelor obtinute de asistentele medicale absolvente de postliceala in invatamantul universitar, partile convin Procedura pentru Implementarea Echivalării Competentelor Asistentelor Medicale Absolvente de Postliceala. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 148.** - (1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
- b) obtinerea unei calificari profesionale;
- c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;
- e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- f) prevenirea riscului somajului;
- g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale si de formare.

(3) Pentru coordonarea adaptarii si practicii profesionale si asigurarea transferului de experienta in sectorul bugetar Sanatate partile convin sa se instituie Metodologia de Organizare a Mentoratului, Adaptarii si Practicii Profesionale. Principiile de organizare vor fi stabilite de partenerii sociali intr-o anexa la prezentul contract ce va fi

negociata in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 149.** - Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;
- b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) ucenicie organizata la locul de munca;
- e) formare individualizata;
- f) formarea organizata de partenerii sociali in domeniul relatiilor de munca si al dialogului social;
- g) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

**Art. 150.** - (1) Angajatorul, de comun acord cu organizatiile sindicale, stabileste urmatoarele:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare, adoptarea planului anual si controlul aplicarii acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin imputernicitii lor, la orice forma de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii;

c) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 3 luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariati posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, unitatea va analiza cererea impreuna cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

e) salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca in vederea formarii profesionale sunt obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 6 zile de la adoptare, prin afisare la avizierul unitatii si pe site-ul unitatii.

(3) Planurile si programele de formare profesionala anuala sunt anexe ale contractelor colective de munca de la nivelul unitatilor sau sectorului de activitate.

(4) La nivelul sectorului bugetar Sanatate se instituie Metodologia privind elaborarea planului sectorial de formare si planurilor de formare la nivelul unitatilor. Metodologia va fi stabilita de partenerii sociali, cu consultarea organismelor profesionale, in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

(5) Metodologia prevazuta la alin. (4) va fi elaborata in acord cu principiile si prevederile Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane in sanatate 2022-2030, respectiv cu Planul de actiuni pentru implementarea Strategiei multianuale pentru dezvoltarea resurselor umane in sanatate 2022-2030.

(6) Pentru coordonarea la nivel national a formarii profesionale continue si a finantarii acesteia, partile se angajeaza sa faca toate demersurile necesare pentru infiintarea Parteneriatului comun si a Comitetului Sectorial Sanatate. Demersurile privind infiintarea Comitetului Sectorial Sanatate vor fi finalizate in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 151.** - (1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala se stabilesc prin acordul partilor, cu consultarea sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

**Art. 152.** - (1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) In cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va

beneficia pe toata durata formarii profesionale de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

b) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada mai mare de 25% din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza stabilit pe gradatii conform vechimii in munca.

(3) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul va beneficia, pe toata durata formarii profesionale, de toate drepturile salariale detinute.

(4) Pe perioada participarii la cursurile sau stagiile de formare profesionala, salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

**Art. 153.** - (1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu reprezentantii sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1) in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

(3) Decizia mentionata la alin. (2) va fi luata in mod transparent, in baza unor criterii obiective si in acord cu interesele unitatii transpuse in planul anual/multianual de formare.

**Art. 154.** - Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi, in afara salariului corespunzator locului de munca, si alte avantaje pentru formarea profesionala.

**Art. 155.** - (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze de concedii pentru formare profesionala.

(2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

**Art. 156.** - (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

**Art. 157.** - (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

**Art. 158.** - (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.

(2) In situatia prevazuta la alin. (1), indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

**Art. 159.** - Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile convenite salariatului, altele decat salariul.

**Art. 160.** - (1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

a) cel putin o data la 2 ani daca au cel putin 21 de salariati;

b) cel putin o data la 3 ani daca au sub 21 de salariati.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurate in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajatori.

**Art. 161.** - (1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajatorul persoana juridica, ce are cel putin 21 de salariati, impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca va fi adus la cunostinta salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala va fi elaborat astfel incat prin diversele forme de pregatire sa poata trece de doua ori salariatii in primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariati.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator cu consultarea salariatului in cauza, cu aprobarea sefului sau direct si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului poate fi inclusa in planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare si specializare profesionala se avizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

(6) Cursurile privind relatiile de munca si dialogul social se avizeaza de federatiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**Art. 162.** - (1) Salariatii nou-angajati in unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, ce se acorda in termen de 6 zile lucratoare, participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare intr-o unitate medico-sanitara, salariatii care au lucrat in alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat in unitate dupa o perioada de cel putin 5 ani de intrerupere.

(3) Stagiile de adaptare si practica profesionala se organizeaza in conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptarii si Practicii Profesionale. Metodologia va fi elaborata de Ministerul Sanatatii impreuna cu partenerii sociali si va fi adoptata prin ordin in termen de 9 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 163.** - (1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate in colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale in vigoare.

(3) Cursurilor de formare initiala sau specializare li se aplica principiul recunoasterii reciproce.

**Art. 164.** - Reprezentantii sindicatelor afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in mod obligatoriu, in calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

**Art. 165.** - (1) Angajatorul se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale si informarea salariatilor in acest sens.

(4) Partile se angajeaza sa faca toate demersurile necesare pentru asigurarea finantarii formarii aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.

(5) Informatiile cu privire la politica generala de formare a salariatilor vor fi mentionate in contractele colective de munca si regulamentul intern al unitatii.

## CAPITOLUL 8

### Drepturile sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

**Art. 166.** - (1) Partile semnatare ale prezentului contract, in calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizatat, utilizandu-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaste dreptul sindicatelor afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, in conditiile legii.



(3) Este interzisă orice intervenție a angajatorului de natură a limita ori întrerupe exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (2).

(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract.

(6) La cerere, membrul de sindicat poate fi asistat de reprezentantul organizației sindicale în cercetările desfășurate de organizațiile profesionale.

**Art. 167.** - (1) Angajatorul se obligă să întreprindă toate demersurile necesare pentru întărirea protecției personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacienților, aparținătorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

(2) Partile recunosc că salariații nu-și pot desfășura activitatea în parametrii contractuali dacă lucrează în condiții de amenințări fizice și/sau verbale.

(3) Pentru asigurarea protecției salariaților împotriva agresiunilor fizice și verbale, ca parte a protecției muncii, partile convin aplicarea Procedurii privind protecția salariaților din Sanatate împotriva agresiunilor la locul de muncă, Anexa nr. 11 la prezentul contract colectiv de muncă.

**Art. 168.** - (1) Partile se angajează să promoveze un comportament civilizată în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

(2) Partea patronală se obligă să sancționeze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizată, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul regulamentelor interne ale unităților sanitare.

**Art. 169.** - (1)

a) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

b) reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnate participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele comitetului director al direcțiilor de sănătate publică;

c) reprezentanții județeni ai organizațiilor sindicale și patronale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivel național, regional și județean.

(2) Partile garantează aplicarea prevederilor legislației muncii, precum și a dispozițiilor legale în materie.

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federațiilor și confederațiilor în susținerea unor drepturi și cereri, la toate nivelurile.

**Art. 170.** - (1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 169 alin. (1) și a ordinii de zi se face în scris, înainte cu minimum 72 de ore.

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

**Art. 171.** - (1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Persoanele alese în structura de conducere a organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale convenite se păstrează integral.

(4) Activitatea liderilor organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnate ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

(5) Zilele acordate potrivit alin. (2) neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună pot fi reportate pentru luna următoare.

**Art. 172.** - In vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, administratia si organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale contractului colectiv de munca pot stabili cote procentuale de participare la actiunea respectiva.

**Art. 173.** - Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit, spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatelor afiliate la federatiile semnatare ale prezentului contract.

**Art. 174.** - Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatilor, in baza acordului individual al salariatilor membri ai organizatiilor sindicale legal constituite la nivelul unitatii in conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificarile si completarile ulterioare. Acordul individual se depune cu adresa de inaintare de catre reprezentantul sindicatului la unitate. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile sindicatului afiliat la una din organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie in sarcina curenta de serviciu.

**Art. 175.** - (1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

**Art. 176.** - (1) In scopul unei bune colaborari, partile, la orice nivel, se obliga sa raspunda in scris, in termen de maximum 30 de zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1) reprezinta incalcarea contractului colectiv de munca la nivel de sector.

(3) Angajatorul si conducerea sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

**Art. 177.** - (1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate federatiilor semnatare, a referatelor si a reclamatiiilor care ii privesc pe acestia se face cu participarea reprezentantului sindicatului in care este inregistrat fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1) se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris si cu semnatura de primire cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul si ora anuntate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului atat la audiere, cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin. (1).

(4) Dupa finalizarea cercetarilor, daca acestea privesc sau au legatura cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuata conform procedurii prevazute in Anexa nr. 10.

## **CAPITOLUL 9**

### **Dispozitii finale**

**Art. 178.** - (1) In baza prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, se vor negocia contracte colective de munca la nivelul grupurilor de unitati si unitatilor, potrivit procedurilor din Anexa nr. 2.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector sunt considerate de drept minime si obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

(3) In unitatile in care nu se incheie contract colectiv de munca, se aplica prevederile prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 179.** - Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia la toate nivelurile.

**Art. 180.** - In toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei si modului de finantare pentru unitati, sectii, compartimente si servicii, externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia este obligat sa garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 181.** - Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale acestui contract si produc efecte pentru toti salariatii potrivit legii si Anexei nr. 1.

**Art. 182.** - Pentru personalul Ministerului Sanatatii si al directiilor de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, se aplica prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector.

**Art. 183.** - Salariatii membri ai organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul sa poarte la echipamentul de protectie insemnele organizatiilor sindicale specifice.

**Art. 184.** - Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de sector, conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.

**Art. 185.** - Aplicarea prevederilor contractelor colective de munca incheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage raspunderea potrivit legii.

**Art. 186.** - Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

**Art. 187.** - Pentru respectarea prevederilor din legislatia U.E. si nationala privind drepturile salariatilor la informare si consultare partile convin crearea Procedurii de informare si consultare, elaborate in acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 si ale Legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociata de partenerii sociali in termen de 6 luni de la inregistrarea prezentului contract colectiv de munca, urmand sa fie introdusa in cadrul acestuia prin act aditional.

**Art. 188.** - (1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, la cererea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract de munca, Ministerul Sanatatii va emite ordine specifice.

(3) Partile convin sa elaboreze de comun acord si sa sustina Punctul de vedere institutional privind noua lege a salarizarii, in ceea ce priveste angajatii din sectorul public de sanatate.

(4) In aplicarea prevederilor alin. (3) principiile proiectului de lege, partea aplicabila angajatilor din sectorul public de sanatate si regulile de constructie a acestuia sunt precizate in Anexa nr. 13 la prezentul contract colectiv de munca.

(5) La data incheierii prezentului contract colectiv de munca forma Punctului de vedere privind proiectul de lege, partea aplicabila angajatilor din sectorul public de sanatate este cea stabilita de Ministerul Sanatatii impreuna cu federatiile sindicale reprezentative din sectorul Sanatate.

(6) Ordinele Ministrului Sanatatii ale caror prevederi vizeaza relatiile generale de munca vor fi elaborate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi la nivelul sectorului Sanatate.

**Art. 189.** - Ministerul Sanatatii va sustine toate initiativele legislative si modificarile actelor normative de natura sa imbunatateasca prevederile prezentului contract colectiv de munca si care sunt in concordanta cu politica de sanatate a Ministerului Sanatatii.

**Art. 190.** - Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 8 exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

## **PARTILE**

### **MINISTERUL SANATATII**

Prof. univ. dr. Alexandru Rafila,  
Ministru

### **FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA**

1. Leonard Sorin Barascu - Presedinte;
2. Iulian Pope - Prim-vicepresedinte;
3. Razvan Gae - Vicepresedinte;
4. Romeo Sandu - Vicepresedinte;
5. Mircea Ciocan - Vicepresedinte;
6. Claudia Petcu - Secretar general;
7. Doina Fanica - Membru Biroul Executiv;
8. Roxana Dumitrescu - Membru Biroul Executiv;
9. Viorel Husanu - Membru Biroul Executiv;
10. Nicolae Manea - Membru Biroul Executiv;
11. Iulian Cozianu - Membru Biroul Executiv;
12. Vasile Neagovici - Membru Biroul Executiv;
13. Otinel Sandru - Membru Biroul Executiv;
14. Ovidiu Bota - Membru Biroul Executiv.

**FEDERATIA SOLIDARITATEA SANITARA DIN ROMANIA**

1. Rotila Viorel - Manager FSSR;
2. Celmare Lidia - Copresedinte FSSR;
3. Radu Vasile- Copresedinte FSSR;
4. Ciora Anca - Vicepresedinte FSSR;
5. Constantin Daniela - Vicepresedinte FSSR;
6. Bulboaca Daniel - Vicepresedinte FSSR;
7. Andries Vasile - Vicepresedinte FSSR;
8. Chirculescu Florin - Prim-vicepresedinte FSSR;
9. Dr. Zaharia Mihaela - Vicepresedinte FSSR;
10. Traian Palade - Sef Departament Juridic.

**ANEXA Nr. 1**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

**LISTA**

unitatilor in care se aplica Contractul Colectiv de Munca la Nivel  
de Sector de Negociere Colectiva Sanatate

Partile convin ca Anexa nr. 1 sa cuprinda pe de o parte o enumerare analitica in care sa fie precizate unitatile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sanatatii si unitatile sanitare (spitale) aflate in subordinea autoritatilor locale si a institutiilor publice cu retea sanitara proprie, iar, pe de alta parte, o enumerare generala pe categorii incepand cu Ministerul Sanatatii, DSP-uri, unitati sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sanatatii, cabinetele medicale organizate conform legii in unitatile de invatamant prescolar, scolar sau universitar publice, asistenta comunitara etc.

**LISTA**

**cuprinzand unitatile cu personalitate juridica aflate in subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea Ministerului Sanatatii, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010, cu modificarile si completarile ulterioare, in care se aplica contractul colectiv de munca**

**(1) (A) UNITATI AFLATE IN SUBORDINEA MINISTERULUI SANATATII**

I. Unitati finantate integral de la bugetul de stat

1	Directiile de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, servicii publice deconcentrate
2	Institutul National de Sanatate Publica
3	Institutul National de Medicina Sportiva
4	Institutul National de Transfuzie Sanguina "Prof. Dr. C.T. Nicolau"; centrele regionale/judetene de transfuzie sanguine, respectiv al municipiului Bucuresti
5	Agentia Nationala de Transplant

6	Oficiul Central de Stocare pentru Situatii Speciale
7	Registrul National al Donatorilor Voluntari de Celule Stem Hematopoietice
8	Spitalul Tichilesti (leproserie)
9	Serviciile de ambulanta judetene si Serviciul de Ambulanta Bucuresti-Ilfov

II. Unitati finantate integral din venituri proprii din contractele incheiate prin sistemul de asigurari sociale de sanatate

	Arad
1	Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Barsan" Dezna
	Bihor
2	Spitalul Clinic de Recuperare Medicala Baile Felix
3	Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Stei
	Brasov
4	Sanatoriul de Nevroze Predeal
	Bucuresti
5	Institutul de Fonoaudiologie si Chirurgie Functionala ORL "Prof. Dr. Dorin Hociota"
6	Institutul National de Endocrinologie "C.I. Parhon"
7	Institutul National de Neurologie si Boli Neurovasculare
8	Institutul National pentru Medicina Complementara si Alternativa "Prof. Dr. Florin Bratila"
9	Institutul National de Geriatrie si Gerontologie "Ana Aslan"
10	Institutul National de Boli Infectioase "Prof. Dr. Matei Bals"
11	Institutul National de Recuperare, Medicina Fizica si Balneoclimatologie
12	Institutul Oncologic "Prof. Dr. Al. Trestioreanu"
13	Institutul de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. C.C. Iliescu"
14	Institutul National pentru Sanatatea Mamei si Copilului "Alessandrescu-Rusescu"
15	Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta"
16	Institutul National de Diabet, Nutritie si Boli Metabolice "N.C. Paulescu"
17	Institutul Clinic Fundeni
18	Spitalul Clinic de Urgenta
19	Spitalul Clinic de Urgenta "Sf. Pantelimon"
20	Spitalul Clinic de Urgenta "Bagdasar-Arseni"
21	Spitalul Universitar de Urgenta
22	Spitalul Clinic de Urgenta Chirurgie Plastica Reparatrice si Arsi
23	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Grigore Alexandrescu"
24	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "M.S. Curie"
25	Spitalul Clinic de Urgenta "Sf. Ioan"
26	Spitalul Clinic de Urgente Oftalmologice
27	Centrul National Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. N. Robanescu"
	Buzau
28	Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Sapoca
	Cluj
29	Institutul Inimii de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare "N. Stancioiu"
30	Institutul Oncologic "Prof. Dr. I. Chiricuta"
31	Institutul Clinic de Urologie si Transplant Renal
32	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Cluj-Napoca
33	Institutul Regional de Gastroenterologie si Hepatologie "Prof. Dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca
	Constanta
34	Sanatoriul Balnear si de Recuperare Mangalia

35	Spitalul Clinic de Recuperare, Medicina Fizica si Balneologie Eforie Nord
36	Sanatoriul Balnear si de Recuperare Techirghiol
	Covasna
37	Spitalul de Recuperare Cardiovasculara "Dr. Benedek Geza" Covasna
	Dolj
38	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Craiova
39	Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare
	Hunedoara
40	Spitalul de Psihiatrie Zam
	Iasi
41	Institutul Regional de Oncologie Iasi
42	Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. G.I.M. Georgescu"
43	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Spiridon"
44	Spitalul de Psihiatrie si pentru Masuri de Siguranta Padureni Grajduri
45	Institutul de Psihiatrie "Socola" Iasi
	Maramures
46	Spitalul de Recuperare Borsa
	Mures
47	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Targu Mures
48	Institutul de Urgenta pentru Boli Cardiovasculare si Transplant Targu Mures
	Prahova
49	Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Busteni
	Timis
50	Institutul de Boli Cardiovasculare Timisoara
51	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Pius Brinzeu" Timisoara
52	Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educatie Medicala Specifica si Recuperare pentru Copii si Tineri "Cristian Serban" Buzias
53	Spitalul de Psihiatrie Gataia
54	Institutul Regional de Oncologie Timisoara
55	Spitalul de Psihiatrie si pentru masuri de siguranta Jebel
	Vrancea
56	Spitalul Judetean de Urgenta "Sf. Pantelimon" Focsani
57	Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbraveni
58	Spitalul "N.N. Saveanu" Vidra

III. Unitati finantate din venituri proprii si subventii de la bugetul de stat

1	Institutul National de Medicina Legala "Mina Minovici" Bucuresti
2	Institutul de Medicina Legala Iasi
3	Institutul de Medicina Legala Cluj-Napoca
4	Institutul de Medicina Legala Timisoara
5	Institutul de Medicina Legala Craiova
6	Institutul de Medicina Legala Targu Mures
7	Centrul National de Sanatate Mintala si Lupta Antidrog Bucuresti
8	Academia de Stiinte Medicale
9	Agentia Nationala a Medicamentului si a Dispozitivelor Medicale
10	Institutul National de Management al Serviciilor de Sanatate

(B) UNITATI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SANATATII

1	Compania Nationala "Unifarm" - S.A. Bucuresti
---	---

**(2) Anexa nr. 1 la Hotararea Guvernului nr. 529 din 2 iunie 2010**

**Lista unitatilor sanitare publice cu paturi pentru care se mentine managementul asistentei medicale la Primaria Municipiului Bucuresti**

	Municipiul Bucuresti
1	Spitalul Clinic "Sf. Maria" Bucuresti
2	Spitalul Clinic de Nefrologie "Dr. Carol Davila"
3	Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-faciala "Prof. Dr. Dan Theodorescu" Bucuresti
4	Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"
5	Spitalul Clinic "Colentina" Bucuresti
6	Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie si TBC Osteoarticular "Foisor" Bucuresti
7	Spitalul Central de Evaluare si Tratament al Toxico-dependentelor pentru Tineri "Sf. Stelian"
8	Spitalul Clinic "Nicolae Malaxa" Bucuresti
9	Spitalul Clinic "Coltea" Bucuresti
10	Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"
11	Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos"
12	Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Tropicale "Dr. Victor Babes"
13	Spitalul Clinic "Prof. Dr. Th. Burghele"
14	Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Prof. Dr. Panait Sarbu" Bucuresti
15	Spitalul Clinic "Dr. Ion Cantacuzino" Bucuresti
16	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Stefan" Bucuresti
17	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Luca" Bucuresti
18	Centrul de Boli Reumatismale "Dr. Ion Stoia" Bucuresti
19	Spitalul Clinic Filantropia Bucuresti

**(3) Anexa nr. 2 la Hotararea Guvernului nr. 529 din 2 iunie 2010**

**Lista unitatilor sanitare publice cu paturi pentru care se transfera managementul asistentei medicale catre autoritatile administratiei publice locale**

	Judetul Alba
1	Spitalul Judetean de Urgenta Alba Iulia
2	Spitalul Municipal Aiud
3	Spitalul Municipal Blaj
4	Spitalul Municipal Sebes
5	Spitalul Orasenesc "Dr. Alexandru Borza" Abrud
6	Spitalul Orasenesc Campeni
7	Spitalul Orasenesc Cugir
8	Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud
9	Spitalul de Boli Cronice Campeni
	Judetul Arad
10	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Arad
11	Spitalul Orasenesc Lipova
12	Spitalul Orasenesc Ineu
13	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Savarsin

14	Spitalul de Psihiatrie Mocrea
15	Spitalul de Psihiatrie Capalnas
16	Spitalul Boli Cronice Sebis
	Judetul Arges
17	Spitalul Judetean de Urgenta Pitesti
18	Spitalul Municipal Campulung
19	Spitalul Municipal Curtea de Arges
20	Spitalul Orasenesc "Sf. Spiridon" Mioveni
21	Spitalul Orasenesc "Regele Carol I" Costesti
22	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Maria" Vedea
23	Spitalul de Recuperare Bradet
24	Spitalul de Pediatrie Pitesti
25	Spitalul de Pneumoftiziologie Campulung
26	Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni
27	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Andrei" Valea Iasului
28	Spitalul de Geriatrie si Boli Cronice "Constantin Balaceanu Stolnici" Stefanesti
29	Spitalul de Boli Cronice Calinesti
30	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Domnesti
31	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Suici
32	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Rucar
33	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Calinesti
	Judetul Bacau
34	Spitalul Judetean de Urgenta Bacau
35	Spitalul Municipal "Sf. Ierarh Dr. Luca" Onesti
36	Spitalul Municipal de Urgenta Moinesti
37	Spitalul Orasenesc "Ioan Lascar" Comanesti
38	Spitalul Orasenesc "Prof. Dr. Eduard Apetrei" Buhusi
39	Spitalul de Pneumoftiziologie Bacau
	Judetul Bihor
40	Spitalul Judetean Clinic de Urgenta Bihor
41	Spitalul Municipal "Episcop N. Popovici" Beius
42	Spitalul Municipal Salonta
43	Spitalul Municipal "Dr. Pop Mircea" Marghita
44	Spitalul Orasenesc Alesd
45	Spitalul Orasenesc Stei
46	Spitalul de Psihiatrie Nucet
47	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala de Psihiatrie Nucet
48	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Popesti
	Judetul Bistrita-Nasaud
49	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Bistrita
50	Spitalul Orasenesc "Dr. George Trifon"
51	Spitalul Orasenesc Beclean
52	Preventoriul TBC Ilisua
	Judetul Botosani
53	Spitalul Judetean de Urgenta "Mavromati" Botosani
54	Spitalul Municipal Dorohoi
55	Spitalul de Recuperare "Sf. Gheorghe" Botosani
56	Spitalul de Pneumoftiziologie Botosani
57	Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga
	Judetul Brasov
58	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov



59	Spitalul Clinic de Copii Brasov
60	Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Dr. I.A. Sbarcea" Brasov
61	Spitalul Municipal "Dr. Aurel Tulbure"
62	Spitalul Municipal Sacele
63	Spitalul Municipal Codlea
64	Spitalul Orasenesc "Dr. C.T. Sparchez" Zarnesti
65	Spitalul Orasenesc Rupea
66	Spitalul de Boli Infectioase Brasov desfiintat prin H.G. nr. 300/2022
67	Spitalul Clinic de Psihiatrie si Neurologie Brasov
68	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie si Boli Infectioase Brasov
69	Spitalul Orasenesc Victoria
	Judetul Braila
70	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Braila
71	Spitalul Orasenesc Faurei
72	Spitalul de Pneumoftiziologie Braila
73	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Pantelimon" Braila
	Judetul Buzau
74	Spitalul Judetean de Urgenta Buzau
75	Spitalul Municipal Ramnicu Sarat
76	Spitalul Orasenesc Nehoiu
77	Spitalul de Boli Cronice Smeeni
	Judetul Caras-Severin
78	Spitalul Judetean de Urgenta Resita
79	Spitalul Municipal de Urgenta Caransebes
80	Spitalul Orasenesc Otelu Rosu
81	Spitalul Orasenesc Oravita
82	Spitalul Orasenesc Moldova Noua
	Judetul Calarasi
83	Spitalul Judetean de Urgenta Calarasi
84	Spitalul Municipal Oltenita
85	Spitalul Orasenesc Lehliu-Gara
86	Spitalul de Pneumoftiziologie Calarasi
87	Spitalul de Psihiatrie Sapunari
	Judetul Cluj
88	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii Cluj-Napoca
89	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie "Leon Daniello" Cluj-Napoca
90	Spitalul Clinic de Boli Infectioase Cluj-Napoca
91	Spitalul Clinic de Recuperare Cluj-Napoca
92	Spitalul Clinic Municipal Cluj-Napoca
93	Spitalul Municipal Dej
94	Spitalul Municipal Turda
95	Spitalul Municipal Campia Turzii
96	Spitalul Municipal Gherla
97	Spitalul Orasenesc Huedin
98	Spitalul de Boli Psihice Cronice Borsa
	Judetul Constanta
99	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Apostol Andrei" Constanta
100	Spitalul Clinic de Boli Infectioase Constanta
101	Spitalul Municipal Mangalia
102	Spitalul Municipal Medgidia
103	Spitalul Orasenesc Cernavoda

104	Spitalul Orasenesc Harsova
105	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Constanta
	Judetul Covasna
106	Spitalul Judetean de Urgenta "Dr. Fogolyan Kristof" Sf. Gheorghe
107	Spitalul Municipal Targu Secuiesc
108	Spitalul Orasenesc Baraolt
	Judetul Dambovita
109	Spitalul Judetean de Urgenta Targoviste
110	Spitalul Municipal Moreni
111	Spitalul Orasenesc Gaesti
112	Spitalul Orasenesc Pucioasa
113	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Bucsani
	Judetul Dolj
114	Spitalul Clinic Municipal "Filantropia"
115	Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie "Victor Babes" Craiova
116	Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova
117	Spitalul Municipal Bailesti
118	Spitalul Municipal Calafat
119	Spitalul Orasenesc Segarcea
120	Spitalul Orasenesc "Asezamintele Brancovenesti" Dabuleni
121	Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna
122	Spitalul Orasenesc Filiasi
	Judetul Galati
123	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sf. Apostol Andrei"
124	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Sf. Ioan" Galati
125	Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci
126	Spitalul Orasenesc Targu Bujor
127	Spitalul de Pneumoftiziologie Galati
128	Spitalul de Boli Infectioase "Cuvioasa Parascheva" Galati
129	Spitalul de Obstetrica-Ginecologie "Buna Vestire" Galati
130	Spitalul de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" Galati
131	Unitatea Medico-Sociala Ganesti
132	Centrul Medico-Social Pechea
	Judetul Giurgiu
133	Spitalul Judetean de Urgenta Giurgiu
134	Spitalul Orasenesc Bolintin-Vale
135	Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru
136	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Mogosesti
	Judetul Gorj
137	Spitalul Judetean de Urgenta Targu Jiu
138	Spitalul Municipal Motru
139	Spitalul Orasenesc Novaci
140	Spitalul Orasenesc Bumbesti-Jiu
141	Spitalul Orasenesc "Sf. Stefan" Rovinari
142	Spitalul Orasenesc Targu Carbunesti
143	Spitalul Orasenesc Turceni
144	Spitalul de Pneumoftiziologie "Tudor Vladimirescu" Runcu
	Judetul Harghita
145	Spitalul Judetean de Urgenta Miercurea-Ciuc
146	Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc
147	Spitalul Municipal Gheorghieni

148	Spitalul Municipal Toplita
149	Spitalul de Psihiatrie Tulghes
	Judetul Hunedoara
150	Spitalul Judetean de Urgenta Deva
151	Spitalul de Urgenta Petrosani
152	Spitalul Municipal "Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara
153	Spitalul Municipal Lupeni
154	Spitalul Municipal Orastie
155	Spitalul Municipal Brad
156	Spitalul Municipal Vulcan
157	Spitalul Orasenesc Hateg
158	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu
159	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad
	Judetul Ialomita
160	Spitalul Judetean de Urgenta Slobozia
161	Spitalul Municipal Urziceni
162	Spitalul Municipal Fetesti
163	Spitalul Orasenesc Tandarei
	Judetul Iasi
164	Spitalul Clinic de Urgenta "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iasi
165	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Sf. Maria" Iasi
166	Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Elena Doamna" Iasi
167	Spitalul Clinic de Boli Infectioase "Sf. Parascheva" Iasi
168	Spitalul Clinic de Obstetrica-Ginecologie "Cuza Voda" Iasi
169	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iasi
170	Spitalul Clinic "Dr. C.l. Parhon" Iasi
171	Spitalul Clinic de Recuperare Iasi
172	Spitalul Municipal Pascani
173	Spitalul Orasenesc Harlau
174	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Ioan" Targu Frumos
175	Preventoriul TBC pentru Copii Deleni
176	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Bivolari
177	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Podu-Iloaiei
178	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala Raducaneni
	Judetul Ilfov
179	Spitalul de Obstetrica-Ginecologie Buftea
180	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Ilfov
181	Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Balaceanca
	Judetul Maramures
182	Spitalul Judetean de Urgenta "Dr. Constantin Opris" Baia Mare
183	Spitalul Municipal Sighetu Marmatiei
184	Spitalul Orasenesc Viseu de Sus
185	Spitalul Orasenesc Targu Lapus
186	Spitalul de Boli Infectioase, Dermatovenerologie si Psihiatrie Baia Mare
187	Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare
188	Spitalul de Psihiatrie Cavnice
	Judetul Mehedinti
189	Spitalul Judetean de Urgenta Drobeta-Turnu Severin
190	Spitalul Municipal Orsova
191	Spitalul Orasenesc Baia de Arama
192	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Cujmir

	Judetul Mures
193	Spitalul Clinic Judetean Mures
194	Spitalul Municipal "Dr. Gheorghe Marinescu" Tarnaveni
195	Spitalul Municipal "Dr. E. Nicoara" Reghin
196	Spitalul Municipal Sighisoara
197	Spitalul Orasenesc "Dr. Valer Russu" Ludus
198	Spitalul Orasenesc Sangeorgiu de Padure
199	Spitalul Sovata-Niraj
200	Centrul Medico-Social Deda
	Judetul Neamt
201	Spitalul Judetean de Urgenta Piatra-Neamt
202	Spitalul Municipal de Urgenta Roman
203	Spitalul Orasenesc "Sf. Dimitrie" Targu Neamt
204	Spitalul Orasenesc "Sf. Ierarh Nicolae" Bicz
205	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Nicolae" Roman
206	Spitalul de Pneumoftiziologie Bisericani Alexandru cel Bun
	Judetul Olt
207	Spitalul Judetean de Urgenta Slatina
208	Spitalul Municipal Caracal
209	Spitalul Orasenesc Bals
210	Spitalul Orasenesc Corabia
211	Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci
212	Centrul Medico-Social Corabia
213	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Caracal
	Judetul Prahova
214	Spitalul Judetean de Urgenta "Dr. Constantin Andreoiu" Ploiesti
215	Spitalul Municipal Ploiesti
216	Spitalul Municipal Campina
217	Spitalul Orasenesc Valenii de Munte
218	Spitalul Orasenesc Baicoi
219	Spitalul Orasenesc "Sf. Filofteia" Mizil
220	Spitalul Orasenesc Sinaia
221	Spitalul de Pediatrie Ploiesti
222	Spitalul de Psihiatrie Voila
223	Spitalul de Ortopedie si Traumatologie Azuga
224	Spitalul de Boli Pulmonare Breaza
225	Spitalul de Pneumoftiziologie Floresti
226	Spitalul de Pneumoftiziologie Drajna
227	Spitalul Orasenesc Urlati
	Judetul Satu Mare
228	Spitalul Judetean de Urgenta Satu Mare
229	Spitalul Municipal Carei
230	Spitalul Orasenesc Negresti-Oas
231	Spitalul de Pneumoftiziologie Satu Mare
	Judetul Salaj
232	Spitalul Judetean de Urgenta Zalau
233	Spitalul Orasenesc Simleu Silvaniei
234	Spitalul Orasenesc Jibou
235	Spitalul de Boli Cronice Crasna
236	Centrul de Asistenta Medico-Sociala Ileanda
	Judetul Sibiu

237	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Sibiu
238	Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu
239	Spitalul Municipal Medias
240	Spitalul Orasenesc Agnita
241	Spitalul Orasenesc Cisnadia
242	Spitalul de Psihiatrie "Dr. Gheorghe Preda" Sibiu
243	Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu
	Judetul Suceava
244	Spitalul Clinic Judetean de Urgenta "Sfantul Ioan cel Nou" Suceava
245	Spitalul Municipal Campulung Moldovenesc
246	Spitalul Municipal Falticeni
247	Spitalul Municipal "Sf. Dr. Cosma si Damian" Radauti
248	Spitalul Municipal Vatra Dornei
249	Spitalul Orasenesc Gura Humorului
250	Spitalul Orasenesc Siret
251	Spitalul de Psihiatrie Campulung Moldovenesc
252	Spitalul de Psihiatrie Cronici Siret
253	Unitatea de Asistenta Medico-Sociala "Carmen Sylva" Brosteni
	Judetul Teleorman
254	Spitalul Judetean de Urgenta Alexandria
255	Spitalul Municipal "Caritas" Rosiorii de Vede
256	Spitalul Municipal Turnu Magurele
257	Spitalul Orasenesc Zimnicea
258	Spitalul Orasenesc SRL Videle
259	Spitalul de Pneumoftiziologie Rosiori de Vede
260	Spitalul de Psihiatrie Poroschia
	Judetul Timis
261	Spitalul Clinic de Urgenta pentru Copii "Louis Turcanu" Timisoara
262	Spitalul Clinic Municipal de Urgenta Timisoara
263	Spitalul Clinic de Boli Infectioase si Pneumoftiziologie "Dr. Victor Babes"
264	Spitalul Municipal Lugoj
265	Spitalul Orasenesc Deta
266	Spitalul Orasenesc Faget
267	Spitalul Orasenesc Sannicolau Mare
268	Spitalul "Dr. Karl Diel" Jimbolia
	Judetul Tulcea
269	Spitalul Judetean de Urgenta Tulcea
270	Spitalul Orasenesc Macin
	Judetul Vaslui
271	Spitalul Judetean de Urgenta Vaslui
272	Spitalul Municipal "Dimitrie Castroian" Husi
273	Spitalul Municipal de Urgenta "Elena Beldiman" Barlad
274	Spitalul de Psihiatrie Murgeni
275	Centrul de Asistenta-Medico Sociala Codaesti
276	Centrul de Asistenta-Medico Sociala Bacesti
	Judetul Valcea
277	Spitalul Judetean de Urgenta Ramnicu Valcea
278	Spitalul Municipal "Costache Nicolescu" Dragasani
279	Spitalul Orasenesc Brezoi
280	Spitalul Orasenesc Horezu
281	Spitalul de Pneumoftiziologie "C. Anastasatu" Mihaesti

282	Spitalul de Psihiatrie Dragoesti
	Judetul Vrancea
283	Spitalul Municipal Adjud
284	Spitalul Orasenesc Panciu

**(4) Unitati aflate in subordinea Academiei Romane**

1	Spitalul Universitar de Urgenta Elias
---	---------------------------------------

**(5) Unitati aflate in subordinea Ministerului Justitiei**

1	Spitalul Prof. Dr. C-tin Angelescu
---	------------------------------------

**(6) Unitati din retea CF**

1	Spitalul Clinic nr. 1 CF Witting Bucuresti
2	Spitalul Clinic nr. 2 CF Bucuresti
3	Spitalul Clinic CF Iasi
4	Spitalul Clinic CF Cluj-Napoca
5	Spitalul Clinic CF Timisoara
6	Spitalul Clinic CF Ploiesti
7	Spitalul Clinic CF Galati
8	Spitalul Clinic CF Constanta
9	Spitalul Clinic CF Brasov
10	Spitalul Clinic CF Pascani
11	Spitalul Clinic CF Simeria
12	Spitalul Clinic CF Oradea
13	Spitalul Clinic CF Craiova
14	Spitalul Clinic CF Sibiu
15	Spitalul Clinic CF Drobeta-Turnu Severin

**ANEXA Nr. 2**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

**Aplicarea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii/institutiei  
si desfasurarea negocierilor la acest nivel**

**CAPITOLUL I**

**Aplicarea prezentului contract colectiv de munca la nivelul unitatii/institutiei**

**Art. 1. -** (1) Clauzele prezentului contract colectiv de munca produc efecte pentru toti angajatii incadrati in unitatile din sectorul bugetar de activitate Sanatate.

(2) Pentru angajatii din domeniul activitatii sanitar-veterinare se va incheia un contract colectiv de munca separat, avand in vedere prevederile acestui contract.

**Art. 2.** - (1) Prevederile contractelor individuale de munca ale salariatilor carora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a acestuia.

(2) Prevederile contractelor colective de munca in vigoare la nivelul unitatilor carora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de sector in termen de 60 de zile de la intrarea in vigoare a acestuia.

**Art. 3.** - In termen de 60 de zile de la intrarea in vigoare a contractului colectiv de munca unitatile vor modifica regulamentele interne in mod corespunzator, preluand prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizatiile semnatare ale prezentului contract.

## **CAPITOLUL II**

### **Procedura de negociere si incheiere a contractelor colective de munca la nivelul unitatilor publice**

**Art. 4.** - (1) In baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea [nr. 367/2022](#) privind dialogul social, negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare publice si al grupurilor de unitati se fac conform prevederilor prezentei proceduri.

(2) Negocierea si incheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unitatilor sanitare si al altor institutii din sistemul sanitar public.

**Art. 5.** - (1) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul grupurilor de unitati partile sunt urmatoarele:

a) Angajatorul, reprezentat de conducatorul autoritatii sau institutiei publice sau de catre persoana/persoanele mandatata/mandatate de conducerile unitatilor din grup sa negocieze si sa semneze contractul colectiv de munca;

b) Angajatii, reprezentati de catre federatiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unitati impreuna cu sindicatele legal constituite si reprezentative la nivelul unitatilor din grup. In toate situatiile, sindicatele au dreptul sa solicite participarea la negociere a federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva la care sunt afiliate.

(2) La negocierea si incheierea contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare partile sunt urmatoarele:

a) Angajatorul reprezentat de catre organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de functionare, dupa caz;

b) Angajatii, reprezentati in ordine succesiva/eliminativa dupa cum urmeaza:

1. De catre organizatiile sindicale legal constituite si reprezentative la nivelul unitatii;

2. In cazul in care nu exista organizatii sindicale care sa reprezinte angajatii/lucratorii, conform pct. 1, de catre federatiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectiva, la solicitarea si in baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

3. In unitatile in care nu exista organizatii sindicale reprezentative la nivel de unitate si nici sindicate afiliate la federatiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva angajatii vor fi reprezentati de sindicatele afiliate la federatii nereprezentative, membre ale confederatiilor reprezentative la nivel national, la solicitarea si in baza mandatului sindicatelor nereprezentative afiliate acestora si de federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

4. In unitatile in care nu exista sindicate angajatii vor fi reprezentati de reprezentantii angajatilor impreuna cu reprezentantii federatiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectiva, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 6.** - (1) In situatia in care la nivelul unitatilor sanitare nu exista un contract colectiv de munca sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

(2) In cadrul negocierilor la nivel de grup si de unitate prevederile prezentului contract colectiv de munca au caracter minim in privinta drepturilor salariatului, fiind obligatorie mentionarea lor cel putin la acest nivel.

**Art. 7.** - (1) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federatiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, in forma scrisa, anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective cu cel putin 15 zile inainte de data inceperii negocierilor.

(2) In cazul in care angajatorul nu a initiat negocierile in termenul prevazut la art. 107 din Legea [nr. 367/2022](#), syndicatele prevazute la alin. (1) pot initia negocierile colective, ele transmitand tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere anuntul privind intentia de incepere a negocierilor colective.

(3) In termen de 5 zile calendaristice de la data declansarii procedurilor de negociere, angajatorul are obligatia sa convoace partile prevazute la art. 5 in vederea negocierii contractului colectiv de munca.

**Art. 8.** - (1) La prima sedinta a partilor se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii syndicale si data pana la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie.

(2) Informatiile pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii syndicale trebuie sa permita o analiza a situatiei economico-financiare si vor cuprinde cel putin date referitoare la:

a) situatia economico-financiara a unitatii la zi, precum si perspectiva de evolutie a acesteia pe urmatoarea perioada contractuala;

b) situatia, structura si evolutia estimata a ocuparii fortei de munca, precum si eventualele masuri preconizate pe urmatoarea perioada contractuala;

c) masurile propuse privind organizarea muncii, programului si a timpului de lucru pe urmatoarea perioada contractuala;

d) masurile propuse privind protectia drepturilor angajatilor/lucratorilor in caz de transfer al unitatii sau a unei parti a acesteia;

e) masuri propuse de angajator privind promovarea imbunatatirii securitatii si sanatatii in munca a angajatilor/lucratorilor pe urmatoarea perioada contractuala.

(3) Tot la prima sedinta de negociere partile vor consemna in procesul-verbal urmatoarele:

a) componenta nominala a echipelor de negociere pentru fiecare parte, in baza unor imputerniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate sa semneze contractul colectiv de munca;

c) durata maxima a negocierilor convenita de parti; aceasta nu poate depasi 45 de zile decat prin acordul expres sau tacit al partilor;

d) locul si calendarul sedintelor, acesta cuprinzand, de regula, cel putin 2 sedinte pe saptamana;

e) existenta dovezii convocarii tuturor partilor indreptatite sa participe la negociere;

f) alte detalii privind negocierea.

(4) Contractele colective de munca pot sa prevada renegocierea periodica a oricaror clauze convenite intre parti.

**Art. 9.** - (1) Organizatiile syndicale afiliate federatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt imputernicite in scris de catre acestea sa negocieze contractele colective de munca la nivelul unitatilor.

(2) Prin imputernicirile scrise, federatiile syndicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectiva desemneaza expres echipa de negociere si persoana mandatata sa semneze contractul colectiv de munca la nivel de unitate.

(3) Contractul colectiv de munca la nivel de unitate se semneaza de catre managerul unitatii (ca reprezentant legal al unitatii) si de catre persoanele mandatate de federatiile syndicale semnatare ale prezentului contract.

(4) Federatiile syndicale semnatare ale prezentului contract anexeaza imputernicirii prevazute la alin. (1) si alin. (2), in copie certificata pentru conformitate, hotararea de constatare a reprezentativitatii la nivel de sector de activitate Sanatate.

(5) Negocierile in vederea incheierii contractelor colective de munca la nivelul unitatilor sanitare vor avea ca baza de pornire prevederile prezentului contract colectiv de munca, acestea avand caracter minim si obligatoriu.

**Art. 10.** - (1) Neintelegerile privind incheierea contractelor colective de munca vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. 367/2022.

(2) In cazul mentinerii unor puncte divergente si dupa conciliere si al neacceptarii procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea actiunilor syndicale din programul de revendicari.

**Art. 11.** - (1) In situatia in care, in urma negocierilor, una dintre parti refuza semnarea contractului colectiv de munca, acesta va fi inregistrat la ITM in baza proceselor-verbale aferente sedintelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de parti cu ocazia fiecareia dintre sedintele de negociere.

(2) Initiativa elaborarii formei contractului colectiv de munca si depunerii spre inregistrare la ITM in conditiile alin. (1) poate apartine oricarei parti.

(3) Contractele colective de munca elaborate si transmise spre inregistrare in conditiile alin. 1-2 vor fi insotite de cel putin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecarei sedinte de negociere.

(4) Contractele colective de munca elaborate in baza prevederilor alin. (1) pot prelua in mod automat prevederi din prezentul contract in sectiunile/articolele/alineatele asupra



carora partile nu s-au inteles, acestea implinind de drept prevederile oricarui contract.

(5) Contractul colectiv de munca elaborat in conditiile alin. (1) nu va putea fi inregistrat in cazul in care organizatia sindicala care refuza sa semneze reprezinta cel putin 35% din totalul angajatilor/lucratorilor.

(6) Prin exceptie de la alin (5), in cazul in care exista doua sau mai multe organizatii sindicale, contractul colectiv de munca poate fi inregistrat si numai cu semnatura organizatiei sindicale care reprezinta cel putin 50% plus unu din angajatii/lucratorii unitatii, daca celelalte organizatii sindicale refuza sa semneze.

**Art. 12.** - (1) Aderarea la prezentul contract colectiv de munca se face in baza deciziei angajatorului, luata de comun acord cu sindicatele afiliate la organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Aderarea la prezentul contract include aderarea unitatii la organizatiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 13.** - (1) Organizatiile patronale si unitatile sanitare care nu sunt mentionate in Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de munca, precum si organizatiile sindicale corespondente pot adera ulterior la acesta in baza unei notificari scrise transmise catre depozitar si adresate partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Procedura de aderare la prezentul contract colectiv de munca se aplica dupa cum urmeaza:

a) In cazul unitatilor in care exista sindicate afiliate la federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, deoarece angajatii au fost reprezentati la negocierea prezentului contract colectiv de munca aderarea se efectueaza in baza deciziei unitatii. Decizia de aderare se emite la initiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/sindicatelor afiliate la federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmata de incheierea protocolului de aderare prevazut la art. 16 din prezenta anexa;

b) In unitatile in care nu exista sindicate afiliate la federatiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, deoarece angajatii nu au fost reprezentati la negocierea prezentului contract colectiv de munca, decizia de aderare va fi insotita de protocolul de aderare prevazut la art. 16 din prezenta anexa.

(3) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la baza urmatoarele documente:

a) Solicitarea de aderare, adresata partilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

b) Decizia de aderare emisa de reprezentantul organizatiei patronale sau de managerul/conducatorul unitatii sanitare;

c) Protocolul comun de aderare la contractul colectiv de munca la nivel de sector, incheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexa, semnat intre sindicatele din unitate, afiliate la federatiile sindicale semnatare ale CCM pe sector, si conducerea unitatii, care indica clar contractul la care adera, respectiv faptul ca sunt de acord cu clauzele acestui contract.

**Art. 14.** - (1) Organizatia patronala sau unitatea sanitara transmite solicitarea de aderare impreuna cu decizia si protocolul de aderare catre Ministerul Sanatatii, la secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social si catre ministerul responsabil cu dialogul social.

(2) Ministerul Sanatatii va informa in termen de maximum 5 zile lucratoare toate partile semnatare. Daca una dintre parti are obiectii la aderare, le comunica tuturor partilor si Ministerului Sanatatii, impreuna cu motivarea acestora, in termen de maxim 5 zile lucratoare. In cazul in care inregistreaza obiectii la o solicitare de aderare, Ministerul Sanatatii va convoca Comisia paritara in termen de maximum 10 zile lucratoare.

(3) In situatia in care se constata neindeplinirea conditiilor legale, Comisia paritara poate respinge aderarea, comunicand decizia impreuna cu motivatia atat solicitantilor, cat si depozitarului prezentului contract colectiv de munca.

(4) In situatia in care nu exista obiectii la solicitarea de aderare, Ministerul Sanatatii transmite solicitantului confirmarea aderarii in termen de maxim 10 zile lucratoare.

(5) Lista unitatilor carora li se aplica contractul colectiv de munca se completeaza prin adaugarea unitatilor care au aderat la acesta.

**Art. 15.** - (1) Aderarea la prezentul contract colectiv de munca are drept consecinta juridica aplicabilitatea acestui contract la nivelul unitatii care a aderat la el.

(2) Aderarea la prezentul contract colectiv de munca nu inlocuieste negocierea contractelor colective de munca la nivel de unitate, asa cum este prevazuta de Legea [nr. 367/2022](#).

(3) Pentru toate unitatile care adera la prezentul contract colectiv de munca este aplicabila procedura de negociere si incheiere a contractelor colective de munca prevazuta in prezenta Anexa.

(4) Dovada aderarii la prezentul contract colectiv de munca poate fi facuta de unitate sau de organizatiile sindicale in baza adresei de confirmare transmise de Ministerul

Sanatatii si a dovezii notificarii depozitarului.

**Art. 16.** - Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate:

**Protocol  
de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva  
Sanatate**

Preambul

Avand in vedere urmatoarele prevederi legale si contractuale:

- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate;

- Prevederile Legii nr. 367/2022, in special prevederile art. 101, alin. 1, lit. c) si art. 110 alin. 5 si 6 din Legea [nr. 367/2022](#).

Partile:

Unitatea sanitara . . . . .

si

Sindicatul . . . . . in calitate de sindicat afiliat la . . . . .

Prin prezentul PROTOCOL

convin, de comun acord, urmatoarele:

(1) Constata intentia unitatii . . . . . de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector Sanitar, intentie stabilita prin Decizia nr. . . . . si confirmata prin semnarea prezentului protocol.

(2) Convin aderarea la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector de negociere colectiva Sanatate inregistrat la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale sub nr. . . . .

(3) Isi exprima acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate, isi asuma prevederile acestuia si sunt de acord ca prevederile acestui contract sa fie aplicabile Spitalului . . . . .

(4) Convin adresarea solicitarii de aderare la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate inregistrat la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale sub nr. . . . ., catre partile semnatare ale acestuia si notificarea depozitarului.

(5) Dispozitii finale

Prezentul protocol are ca anexa Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate inregistrat la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale sub nr. . . . .

Prezentul protocol este valabil pe toata perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate, inclusiv prelungirea automata a aplicarii acestuia, dar nu mai putin de un an de la data semnarii prezentului protocol (avand in vedere si prevederile art. 108 alin. 1 din Legea nr. 367/2022).

Prezentului protocol ii sunt aplicabile si prevederile art. 119 din legea [nr. 367/2022](#).

In cadrul prezentului Protocol salariatii unitatii sunt reprezentati de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentata conform prevederilor legale.

Prezentul Protocol impreuna cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate intre partile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Munca la Nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate avand caracter minimal.

Prezentul Protocol continand 2 (doua) pagini, se incheie astazi, . . . . ., in 5 (cinci) exemplare originale: cate unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar si cel de-al cincilea va fi transmis Ministerului Sanatatii.

Unitatea . . . . . prin:

Manager . . . . .

Sindicatul . . . . .

Presedinte . . . . .

**Art. 17.** - (1) In unitatile unde nu sunt constituite organizatii sindicale, angajatorul are obligatia ca, cel putin o data pe an, sa permita organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale si colective ale angajatilor/lucratorilor, la cererea federatiilor sindicale reprezentative la nivelul in sectorului de negociere colectiva din care face parte unitatea, cu invitarea reprezentantilor acestor federatii.

(2) Locul, data si ora la care se organizeaza sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt facute publice, prin afisare, la loc vizibil, la toate punctele de acces in unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel putin 15 zile inainte de desfasurarea lor.

**Art. 18.** - (1) Conform principiului recunoasterii reciproce, orice organizatie sindicala legal constituita poate incheia cu un angajator sau cu o organizatie patronala orice alte tipuri de acorduri, conventii sau intelegeri, in forma scrisa, care reprezinta legea partilor si ale caror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizatiilor semnatare.

(2) Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei conventii sau a unei intelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse intr-un contract/acord colectiv de munca valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile erga omnes.

(3) Clauzele incluse intr-un acord, conventie sau intelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de munca aplicabil la nivel de unitate si/sau contractul/acordul colectiv de munca incheiat la nivel superior aplicabil.

#### **ANEXA Nr. 3**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de sector

**Art. 1.** - Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de sector va fi compusa din 5 reprezentanti ai organizatiilor sindicale semnatare (cate un membru de fiecare parte semnatar) si 5 reprezentanti ai Ministerului Sanatatii. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

**Art. 2.** - Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii, si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

**Art. 3.** - Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

**Art. 4.** - Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

**Art. 5.** - Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sanatatii.

**Art. 6.** - Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

#### **ANEXA Nr. 4**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

#### **Modelul contractului individual de munca**

**Art. 1.** - Contractele individuale de munca incheiate intre angajator si salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde in mod obligatoriu elementele prevazute in modelul-cadru aferent.

**Art. 2.** - Prin negociere intre parti, modelul-cadru prevazut la art. 3 poate cuprinde si clauze, drepturi si obligatii specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de munca.

**Art. 3.** - Modelul-cadru al contractului individual de munca:

#### **CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**

incheiat la data de . . . . . si inregistrat in registrul general de evidenta

**a salariatilor**  
**cu nr. . . . . din data de . . . . .**

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica . . . . ., cu sediul/domiciliul in . . . . .  
. . . . ., inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice  
din . . . . . cu nr. . . . ., cod fiscal . . . . .,  
telefon . . . . ., e-mail . . . . ., reprezentata legal prin  
domnul/doamna . . . . ., in calitate de . . . . .,

si

salariatul/salariata - domnul/doamna . . . . ., domiciliat/domiciliata in  
localitatea . . . . ., str. . . . . nr. . . . .,  
sectorul/judetul . . . . ., e-mail . . . . ., posesor/posesoare al/a  
cartii de identitate/pasaportului seria . . . . . nr. . . . .,  
eliberata/eliberat de . . . . . la data de . . . . ., CNP . . . . .  
. . . . ., autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria . . . . .  
nr. . . . . din data de . . . . .,

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra  
carora am convenit:

B. Obiectul contractului: . . . . .

C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariatul/salariata . . . . . urmand sa inceapa  
activitatea la data de . . . . .;
- b) determinata, de . . . . . zile/saptamani/luni, incepand cu data de . . . . .  
. . . . . si pana la data de . . . . ., in conformitate cu art. 83 lit. . . . .  
. . . . . din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si  
completarile ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv . . . . .

D. Perioada de proba:

- a) durata de . . . . . zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului  
individual de munca pe perioada determinata;
- b) conditiile perioadei de proba (daca exista) . . . . .

E. Locul de munca

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

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: . . . . .  
. . . . . (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica . . . . ., grup de  
unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:

- a) prestatii suplimentare . . . . . (in bani sau in natura);
- b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator . . . . . (dupa  
caz).

F. Felul muncii

Functia/ocupatia . . . . ., conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de . . . . .  
ore/zi si/sau . . . . . ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de . . . . ., intre  
orele . . . . . sau . . . . .  
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza: . . . . .

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului  
intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de . . . . . ore/zi, . . . . .  
ore/saptamana, . . . . . ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de . . . . .,  
intre orele . . . . ., sau . . . . .  
(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza: . . . . .;

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului  
intern/contractului colectiv de munca aplicabil;

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru  
alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii  
consecintelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de . . . . . zile lucratoare, in  
raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de . . . . .  
zile lucratoare.

I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: . . . . . lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri . . . . .;
- b) indemnizatii . . . . .;
- c) prestatii suplimentare in bani . . . . .;
- d) modalitatea prestatiiilor suplimentare in natura . . . . .;
- e) alte adaosuri . . . . .

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de . . . . .

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

5. Data/Datele la care se plateste salariul este/sunt . . . . .

6. Metoda de plata . . . . .

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de . . . . . zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de . . . . . zile lucratoare, conform Legii [nr. 53/2003](#) - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

d) salariatul este de acord cu retinerea de 1% din venitul brut lunar si virarea in contul sindicatului in care este membru sau retinerea de 0,6% din venitul brut lunar in cazul in care nu este membru de sindicat si virarea conform procedurii in contractele colective de munca aplicabile;

e) alte clauze.

K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului: . . . . .

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza: . . . . ., in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: . . . . . in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

P. Conditiiile de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie . . . . .;
- b) echipament individual de lucru . . . . .;
- c) materiale igienico-sanitare . . . . .;
- d) alimentatie de protectie . . . . .;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca . . . . .

R. Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;

- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea [nr. 411/2004](#) privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;
- g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea de desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;
- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate) . . . . .

2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii [nr. 53/2003](#) - Codul Muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

T. Conflictele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,  
.....  
Reprezentant legal,  
.....

Salariat,  
Semnatura .....  
Am primit un exemplar.  
Semnatura .....

Data .....

#### **ANEXA Nr. 5**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

### **Categoriile de personal, locurile de munca si activitatile care beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru**

#### **A. Reducerea timpului normal de lucru**

1. Personalul care lucreaza in anatomie patologica si in medicina legala, in activitatile de prosectura, sali de disectie si morgi: 6 ore/zi.
2. Personalul care lucreaza in activitatile de radiologie-imagistica medicala si roentgenterapie, medicina nucleara si radioizotopi, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte, angiografie si cateterism cardiac, precum si personalul care asigura intretinerea si repararea aparaturii din aceste activitati: 6 ore/zi.
3. Personalul sanitar cu pregatire superioara, asistentii medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum si personalul sanitar mediu, care desfasoara activitate de dizolvare si preparare a solutiilor citostatice: 6 ore/zi.
4. Personalul cu pregatire superioara din unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.
5. Medicii si farmacistii din unitatile din sectorul sanitar, inclusiv unitatile si compartimentele de cercetare stiintifica medico-farmaceutica: 7 ore/zi.
6. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.
7. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza in hidrotermoterapie: 7 ore/zi.
8. Personalul sanitar si personalul sanitar auxiliar care lucreaza in statiile de sterilizare: 7 ore/zi.

#### **B. Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu, conform Legii [nr. 319/2006](#).**

1. Laboratoarele de analize medicale si de cercetare in toate specialitatile: 1/2 l lapte/zi/persoana.
2. Laboratoarele de anatomie patologica, morgi, prosecturi, laboratoare de medicina legala, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoana.
3. Statii de sterilizare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
4. Deratizare, dezinfectie, dezinsectie si alte compartimente similare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
5. Personalul de intretinere si reparare instalatii sanitare, vidanjare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
6. Lucratori de curatenie, colectare material infectios, rampa de gunoi, deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
7. Statie de neutralizare deseuri medicale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
8. Statie de clorinare: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
10. Magazie centrala de materiale: 1/2 l apa minerala/zi/persoana.
11. Centrala termica: 1 l apa minerala/zi/persoana.

#### **ANEXA Nr. 6**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locuri de munca si in functie de conditiile de desfasurare a activitatii

## CAPITOLUL 1

Se acorda 3 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la:
  - a) dezinfectie, dezinsectie, deratizare;
  - b) statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase;
  - c) ergoterapie din unitati, sectii si compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrica si neurologie pediatrica;
  - d) spalarea manuala, calcatul manual al confectiilor si echipamentelor, precum si calcatul cu presa;
  - e) personalul care lucreaza in centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanenta;
  - f) statii de colectare si neutralizare a deseurilor periculoase.
2. Personalul care ingrijeste si creste animale de laborator, precum si cel care lucreaza cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in cabinete de consultatii de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie si arsi.
4. Personalul sanitar din unitati farmaceutice care au sediul in unitati, sectii, compartimente si cabinete de consultatii de tuberculoza activa si boli infectioase.
5. Muncitorii de intretinere si deservire a utilajelor cu zgomot ce depaseste 90 dB, certificate de autoritatea competenta in domeniu.
6. Personalul care utilizeaza materiale dentare (alte substante preparate cu solventi aromatici).
7. Personalul care lucreaza in bucatariile unitatilor sanitare.
8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in sectii si compartimente cu paturi de chirurgie.

## CAPITOLUL 2

Se acorda 4 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de microproductie.
2. Personalul care lucreaza in:
  - a) activitatea de prevenire si combatere a bolilor transmisibile;
  - b) ergoterapie (sau structuri de terapie ocupationala) din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucreaza in sectii si compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucreaza direct la cercetarea si productia serurilor si vaccinurilor.
5. Muncitorii si personalul de administratie din unitati si sectii exterioare, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultatii de tuberculoza si boli infectioase.
7. Personalul care lucreaza in laboratoare sau compartimente de cercetari si analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar si sanitar auxiliar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de traumatologie si ortopedie.
9. Personalul care lucreaza pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

## CAPITOLUL 3

Se acorda 5 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:



1. Personalul care lucreaza la repararea si intretinerea aparaturii de radiologie si roentgenterapie, medicina nucleara, igiena radiatiilor nucleare, terapie cu energii inalte si de fizioterapie.
2. Personalul care efectueaza analize chimice, toxicologice, biologice si biochimice din laboratoare si compartimente de medicina legala.
3. Personalul care lucreaza in centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanenta.
4. Personalul care presteaza activitati in centrale termice pe baza de combustibil solid si lichid.
5. Personalul care lucreaza in activitati de fizio-electromaso- termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucreaza in statiile centrale de sterilizare.

#### **CAPITOLUL 4**

Se acorda 6 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar care lucreaza pe nave si ambarcatiuni pentru pescuitul maritim si oceanic, sub pavilion romanesc.
2. Personalul care manipuleaza si utilizeaza mercurul la construirea, repararea si intretinerea, etalonarea si verificarea aparatelor de masura si control cu mercur, precum si a intrerupatoarelor cu mercur.
3. Personalul care confectioneaza, prin suflare, aparatura de laborator din sticla de quart si sticla cu plumb.
4. Personalul care lucreaza in laboratoare nediferentiate de analize medicale.
5. Personalul care lucreaza in spalatorii din unitati sanitare.
6. Personalul sanitar din cabinetele de consultatii de psihiatrie si neuropsihiatrie.
7. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in blocul operator, blocul de nasteri/sali de nasteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, in sectii/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
8. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in serviciul/compartimentul de prevenire a infectiilor asociate asistentei medicale, Institutul National de Hematologie Transfuzionala "Prof. Dr. C.T. Nicolau" Bucuresti, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguina regionale/judetene si al municipiului Bucuresti, in laboratoarele de cardiologie si radiologie interventionala, in laboratoarele de endoscopie interventionala, unitati de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgente neurovasculare, genetica medicala, unitati de supraveghere si tratament avansat al pacientilor cardiaci critici (USTACC).

#### **CAPITOLUL 5**

Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente TBC, SIDA, COVID 19 si de boli infectioase.
2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ingrijiri paliative, sectii si compartimente de oncologie medicala, oncologie pediatrica, radioterapie, hematologie oncologica, transplant de organe, sectii/compartimente pentru arsi, centru pentru arsi.
3. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar din unitati, sectii si compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrica si de recuperare neuromotorie si neuropsihomotorie, neuromusculara si neurologica.
4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in sectii si compartimente de ATI, de terapie intensiva si de terapie acuta, si care lucreaza in activitatea de anestezie, hemodializa, epidemii deosebit de grave si altele asemenea, stabilite de Ministerul Sanatatii.
5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in asistenta medicala de urgenta si transport sanitar, acordata prin serviciile de ambulanta si structurile de primire a urgentelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum si operatorii-registratorii de urgenta.

#### **CAPITOLUL 6**

Se acorda 9 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care isi desfasoara activitatea in:
  - a) unitati nucleare de categoria I de risc radiologic;

b) unitati nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

## CAPITOLUL 7

Se acorda 10 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul care lucreaza la autopsie, prosecturi, in sali de disectie si in laboratoare sau compartimente de anatomie patologica si de medicina legala.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucreaza in mine de carbuni, de minereuri feroase si neferoase, de substante si minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care isi desfasoara activitatea in subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care isi desfasoara activitatea in:
  - a) unitati nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
  - b) unitati nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

NOTA:

Salariatii care lucreaza la unul din locurile de munca prevazute in prezenta anexa si care dau dreptul la mai multe conditii de odihna suplimentare vor primi un singur concediu de odihna suplimentar, si anume pe cel mai mare.

### ANEXA Nr. 7

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

### Sporul de vechime in munca

1. Coeficientii de ierarhizare pe baza carora se stabilesc salariile de baza, sporurile si alte drepturi specifice domeniului de activitate sanatate sunt prevazute in Legea [nr. 153/2017](#).

2. Coeficientii prevazuti in anexa pentru functiile de executie corespund nivelului minim al fiecarei functii, la care se adauga 5 gradatii corespunzatoare transele de vechime in munca.

3. Transele de vechime in munca, in functie de care se acorda cele 5 gradatii potrivit alin. (2), sunt urmatoarele:

- gradatia 1 - de la 3 ani la 5 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza cu cota procentuala de 7,5%, rezultand noul salariu de baza;
- gradatia 2 - de la 5 ani la 10 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;
- gradatia 3 - de la 10 ani la 15 ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 5%, rezultand noul salariu de baza;
- gradatia 4 - de la 15 ani la 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza;
- gradatia 5 - peste 20 de ani - si se determina prin majorarea salariului de baza avut cu cota procentuala de 2,5%, rezultand noul salariu de baza.

4. Gradatia corespunzatoare transei de vechime in munca se plateste cu incepere de la data de intai a lunii urmatoare celei in care s-a implinit vechimea in munca, prevazuta la transa respectiva.

5. Pentru acordarea gradatiei corespunzatoare transei de vechime in munca, angajatorul va lua in considerare integral si perioadele lucrate anterior in alte domenii de activitate decat cele bugetare.

### ANEXA Nr. 8

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

**Echipamentul de protectie:**

- incaltaminte - 4/an;
- pantaloni - 5/an;
- fuste - 5/an;
- bluze - 5/an;
- halate de molton - sistem pavilionar - 1 la 2 ani;
- halate doc - 2/an;
- salopete doc - 2/an;
- pelerine de ploaie - 1/an;
- cizme electroizolante - 1/an;
- calote - 3/an;
- manusi si masti - dupa necesitati;
- sorturi - dupa necesitati;
- cizme de cauciuc - dupa necesitati;
- cască de protectie - dupa necesitati;
- ochelari de protectie - dupa necesitati;
- centura de siguranta - dupa necesitati.

Personalul de interventie din cadrul serviciilor de ambulanta va beneficia de echipamentul de protectie specific conform legii.

**Materiale igienico-sanitare:**

a) se acorda intregului personal:

- sapun - 1/luna/persoana;
- hartie igienica - 1/luna/persoana;
- perii de unghii - 1/an/persoana;

b) substante dezinfectante de uz personal urmatorului personal:

- instalator sanitar;
- spalatoarea;
- personalului de la statia de neutralizare deseuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curatenie.

**ANEXA Nr. 9**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

Procedura privind asigurarea egalitatii de sanse si interzicerea discriminarii,  
a victimizarii si a tratamentelor nefavorabile

**Art. 1.** - (1) In cadrul relatiilor de munca functioneaza principiul egalitatii de tratament fata de toti salariatii si angajatorii.

(2) Prin egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati in relatiile de munca se intelege accesul nediscriminatoriu la:

- a) alegerea ori exercitarea libera a unei profesii sau activitati;
- b) angajare in toate posturile sau locurile de munca vacante si la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c) venituri egale pentru munca de valoare egala;
- d) informare si consiliere profesionala, programe de initiere, calificare, perfectionare, specializare si recalificare profesionala, inclusiv ucenicia;
- e) promovare la orice nivel ierarhic si profesional;
- f) conditii de incadrare in munca si de munca ce respecta normele de sanatate si securitate in munca, conform prevederilor legislatiei in vigoare, inclusiv conditiile de concediere;
- g) beneficii, altele decat cele de natura salariala, precum si la sistemele publice si private de securitate sociala;
- h) organizatii patronale, sindicale si organisme profesionale, precum si la beneficiile acordate de acestea;
- i) prestatii si servicii sociale, acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(3) Constituie discriminare directa orice act sau fapta de deosebire, excludere, restrictie sau preferinta, intemeiat(a) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevazute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrangerea ori inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor prevazute in legislatia muncii.

(4) Constituie discriminare indirecta orice prevedere, actiune, criteriu sau practica aparent neutra care are ca efect dezavantajarea unei persoane fata de o alta persoana in baza unuia dintre criteriile prevazute la alin. (2), in afara de cazul in care acea prevedere, actiune, criteriu sau practica se justifica in mod obiectiv, printr-un scop legitim, si daca mijloacele de atingere a acelui scop sunt proportionale, adecvate si necesare.

(5) Hartuirea consta in orice tip de comportament care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnitatii unei persoane si duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere consta din orice act sau fapta de discriminare savarsit(a) impotriva unei persoane care, desi nu face parte dintr-o categorie de persoane identificata potrivit criteriilor prevazute la alin. (2), este asociata sau prezumata a fi asociata cu una sau mai multe persoane apartinand unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reactie la o plangere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o actiune in justitie cu privire la incalcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal si al nediscriminarii.

(8) Orice comportament care consta in a dispune, scris sau verbal, unei persoane sa utilizeze o forma de discriminare, care are la baza unul dintre criteriile prevazute la alin. (2), impotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restrictia sau preferinta in privinta unui anumit loc de munca in cazul in care, prin natura specifica a activitatii in cauza sau a conditiilor in care activitatea respectiva este realizata, exista anumite cerinte profesionale esentiale si determinante, cu conditia ca scopul sa fie legitim si cerintele proportionale.

(10) Orice tratament nefavorabil salariatilor si reprezentantilor salariatilor aplicat ca urmare a solicitarii sau exercitarii unuia dintre drepturile prevazute la art. 39 alin. (1) din Codul Muncii este interzis.

(11) In cazul in care salariatii, reprezentantii sindicatelor sau membrii de sindicat inaintea angajatorului o plangere sau initiaza proceduri in scopul asigurarii respectarii drepturilor prevazute in prezenta lege, beneficiaza de protectie impotriva oricarui tratament advers din partea angajatorului.

(12) Salariatul care se considera victima unui tratament advers din partea angajatorului in sensul alin. (11) se poate adresa instantei de judecata competente cu o cerere pentru acordarea de despagubiri si restabilirea situatiei anterioare sau anularea situatiei create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor in baza carora poate fi prezumata existenta respectivului tratament.

## **Sectionea I**

### **Hartuirea sexuala**

**Art. 2.** - Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

**Art. 3.** - a) Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul;

b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora;

c) Angajatorul va include hartuirea sexuala pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

**Art. 4.** - Angajatorul impreuna cu reprezentantii sindicatelor vor oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, vor conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, vor propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.

**Art. 5.** - Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.

**Art. 6.** - Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.

**Art. 7.** - Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

**Art. 8.** - Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale. Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului, si reclamatului.

**Art. 9.** - Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

**Art. 10.** - Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

**Art. 11.** - Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

**Art. 12.** - Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.

**Art. 13.** - In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzaatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

**Art. 14.** - Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.

## **Sectiunea II Hartuirea morala**

**Art. 15.** - (1) Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament exercitat cu privire la un angajat de catre un alt angajat care este superiorul sau ierarhic, de catre un subaltern si/sau de catre un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, in legatura cu raporturile de munca, care sa aiba drept scop sau efect o deteriorare a conditiilor de munca prin lezarea drepturilor sau demnitatii angajatului, prin afectarea sanatatii sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat in oricare dintre urmatoarele forme:

- a) conduita ostila sau nedorita;
- b) comentarii verbale;
- c) actiuni sau gesturi.

(2) Constituie hartuire morala la locul de munca orice comportament care, prin caracterul sau sistematic, poate aduce atingere demnitatii, integritatii fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajati, punand in pericol munca lor sau degradand climatul de lucru.

(3) Stresul si epuizarea fizica intra sub incidenta hartuirii morale la locul de munca.

**Art. 16.** - (1) Fiecare angajat are dreptul la un loc de munca lipsit de acte de hartuire morala.

(2) Niciun angajat nu va fi sanctionat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesionala, promovare sau prelungirea raporturilor de munca, din cauza ca a fost supus sau ca a refuzat sa fie supus hartuirii morale la locul de munca.

**Art. 17.** - (1) Angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca raspund disciplinar, in conditiile legii si ale regulamentului intern al angajatorului.

(2) Angajatorul are obligatia de a lua orice masuri necesare in scopul prevenirii si combaterii actelor de hartuire morala la locul de munca, inclusiv prin prevederea in regulamentul intern al unitatii de sanctiuni disciplinare pentru angajatii care savarsesc acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

**Art. 18.** - (1) Este interzisa stabilirea de catre angajator, in orice forma, de reguli sau masuri interne care sa oblige, sa determine sau sa indemne angajatii la savarsirea de acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca.

(2) Angajatul, victima a hartuirii morale la locul de munca, trebuie sa dovedeasca elementele de fapt ale hartuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, in conditiile legii. Intentia de a prejudicia prin acte sau fapte de hartuire morala la locul de munca nu trebuie dovedita.

**Art. 19.** - (1) Pentru prevenirea hartuirii morale determinate de stres si epuizare fizica angajatorii evalueaza periodic riscul de epuizare profesionala a lucratorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesionala a lucratorilor din sanatate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel national sau prin alte solutii de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel national si accesibile intr-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluarii prevazute la alin. 1 vor fi analizate in cadrul Comitetelor de Sanatate si Securitatea in Munca de la nivelul unitatilor, care au obligatia de stabilire a masurilor de corectie ce se dovedesc necesare.

### **Sectiunea III Prevenirea discriminarii**

**Art. 20.** - Federatiile sindicale desemneaza, in cadrul organizatiilor sindicale afiliate din unitati, reprezentanti cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca.

**Art. 21.** - Reprezentantii sindicali desemnati primesc de la persoanele care se considera discriminate sesizari/reclamatii, aplica procedurile de solutionare a acestora si solicita angajatorului rezolvarea cererilor angajatilor.

**Art. 22.** - Opinia reprezentantilor sindicali din unitati, cu atributii pentru asigurarea respectarii egalitatii de sanse si de tratament intre femei si barbati la locul de munca, se mentioneaza in mod obligatoriu in raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. 202/2002.

**Art. 23.** - Angajatii au dreptul ca, in cazul in care se considera discriminati, sa formuleze sesizari/reclamatii catre angajator sau impotriva lui, daca acesta este direct implicat, si sa solicite sprijinul organizatiei sindicale sau al reprezentantilor salariatilor din unitate pentru rezolvarea situatiei la locul de munca.

**Art. 24.** - Organizatiile sindicale au un interes legitim in respectarea principiului egalitatii de sanse si pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista in cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

#### **ANEXA Nr. 10**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

### **Procedura cercetarii disciplinare prealabile**

**Art. 1.** - (1) Sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

(2) Pentru efectuarea cercetarii disciplinare, angajatorul va desemna o comisie imputernicita special in acest sens.

**Art. 2.** - Procedura cercetarii disciplinare prealabile este urmatoarea:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savarsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.

2. Decizia de cercetare disciplinara prealabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute in vedere ca fiind incalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prealabila.

3. Decizia de cercetare disciplinara prealabila impreuna cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire si sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocarii scrise in vederea cercetarii disciplinare prealabile. Convocarea scrisa va contine obiectul cercetarii, data, ora si locul intrevederii. In cazul in care salariatul refuza primirea convocarii, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.

4. La prima audiere sunt convocati toti salariatii care erau prezenti sau ar fi trebuit sa fie prezenti in locul si la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al carui membru este salariatul va fi invitat la fiecare intrunire a comisiei de disciplina in calitate de aparator.

5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prealabila comunica concluziile celor audiati.

6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prealabila comunica celui acuzat acuzatia care i se aduce, copii de pe actele

comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si formula, intr-o nota explicativa, apararea in scris si pentru a prezenta noi probe in apararea sa, inclusiv martori.

7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prealabila da curs apararilor salariatului, formulate in scris sau exprimate oral in fata comisiei in mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al carui membru este.

8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu o sanctiune disciplinara.

9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prealabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prealabile.

10. In cursul cercetarii disciplinare prealabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.

11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.

12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.

13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.

14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

**Art. 3.** - Prezenta procedura face parte de drept din toate regulamentele interne ale unitatilor carora le este aplicabil prezentul contract colectiv de munca.

#### **ANEXA Nr. 11**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

#### Procedura privind protectia salariatilor din Sanatate impotriva agresiunilor la locul de munca

Nota de fundamentare:

Avand in vedere numarul tot mai mare de agresiuni fizice si verbale impotriva angajatilor din Sanatate realizate de pacienti, apartinatori sau alte persoane;

Tinand cont de faptul ca agresiunile impotriva salariatilor sunt posibile si datorita masurilor ineficiente de securitate si protectie asigurate de angajator la locul de munca;

Pentru diminuarea numarului de cazuri de agresiuni impotriva salariatilor si in vederea constituirii unui mediu de lucru sigur in toate unitatile sanitare,

S-a elaborat prezenta procedura, anexa la contractul colectiv de munca la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitatile sanitare din Romania.

Procedura are la baza cel putin urmatoarele prevederi:

**Art. 1.** - Toate agresiunile fizice la locul de munca, in timpul programului de munca, impotriva angajatilor din Sanatate sunt considerate accidente de munca, beneficiind de un tratament corespunzator.

**Art. 2.** - (1) Salariatii beneficiaza de sprijinul unitatii in cercetarile si procesele legate de agresiunile carora le-au cazut victime.

(2) Plangerea impotriva agresorilor este inaintata de catre unitate, salariat sau impreuna.

(3) Angajatorii raspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de munca sau bolilor profesionale, in masura in care daunele nu sunt acoperite integral prin prestatiile asigurarilor sociale de stat.

**Art. 3.** - Pentru a asigura protectia salariatilor, comitetele de securitate si sanatate in munca de la nivelul unitatilor au obligatia de a elabora Planul de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

**Art. 4.** - Elaborarea caietelor de sarcini pentru achizitia serviciilor de paza si protectie se realizeaza cu respectarea Planului de masuri privind protectia salariatilor impotriva agresiunilor.

**Art. 5. -** (1) Toate agresiunile fizice si verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate si vor fi puse la dispozitie la cerere.

(2) Respectarea programului de vizita si a regulilor privind accesul altor persoane in unitatile sanitare este parte integranta a masurilor de protectie a salariatilor.

(3) In toate unitatile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate in stare de ebrietate sau sub influenta bauturilor alcoolice, cu exceptia celor prezentati in calitate de pacienti sau pentru stabilirea alcoolemiei.

**Art. 6. -** (1) Amenintarea savarsita nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directa contra unui medic, asistent medical, sofer de autosanitara, ambulantier sau oricarui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amenda.

(2) Lovirea sau orice acte de violenta savarsite impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 3 ani.

(3) Vatamarea corporala savarsita impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 6 ani.

(4) Vatamarea corporala grava savarsita impotriva persoanelor prevazute la alin. (1), aflate in exercitiul functiunii ori pentru fapte indeplinite in exercitiul functiunii se pedepseste cu inchisoare de la 3 la 12 ani.

## **ANEXA Nr. 12**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

### **Armonizarea vietii profesionale cu viata personala**

**Art. 1. - Absentele motivate recuperate** (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de munca in situatii neprevazute, determinate de o situatie de urgenta familiala cauzata de boala sau de accident, care fac indispensabila prezenta imediata a salariatului, in conditiile informarii prealabile a angajatorului si cu recuperarea perioadei absentate pana la acoperirea integrala a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de munca prevazuta la alin. (1) nu poate avea o durata mai mare de 10 zile lucratoare intr-un an calendaristic.

(3) Angajatorul si salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenta, precizata la alin. (1), in limita numarului de zile prevazute la alin. (2).

**Art. 2. - Orele suplimentare efectuate si neplatite/necompensate cu timp liber corespunzator** (1) In toate situatiile in care exista ore suplimentare efectuate si neplatite sau necompensate cu timp liber platit, dreptul lucratorilor la compensarea acestui drept se mentine.

(2) Existenta orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidentiaza intr-un document special.

**Art. 3. - Concediul de odihna neefectuat** (1) Dreptul la concediul de odihna anual platit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihna neefectuate in anii anteriori aferente intregii durate a activitatii sale si de a efectua aceste zile la cerere.

**Art. 4. - Concediul de ingrijitor** (1) Angajatorul are obligatia acordarii concediului de ingrijitor salariatului in vederea oferirii de catre acesta de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durata de 5 zile lucratoare intr-un an calendaristic, la solicitarea scrisa a salariatului.

(2) Concediul de ingrijitor este concediul acordat salariatilor in vederea oferirii de ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.



(3) Perioada prevazuta la alin. (1) nu se include in durata concediului de odihna anual si constituie vechime in munca si in specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, salariatii care beneficiaza de concediul de ingrijitor sunt asigurati, pe aceasta perioada, in sistemul asigurarilor sociale de sanatate fara plata contributiei. Perioada concediului de ingrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizatie de somaj si indemnizatie pentru incapacitate temporara de munca acordate in conformitate cu legislatia in vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum si conditiile pentru acordarea concediului de ingrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii.

(6) Ingrijitor este salariatul care ofera ingrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieste in aceeasi gospodarie cu salariatul si care are nevoie de ingrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) In sensul alin (1) si al alin. (3) prin ruda se intelege fiul, fiica, mama, tatal sau sotul/sotia unui salariat.

#### **Concediul paternal**

**Art. 5.** - (1) Concediul paternal se acorda in scopul de a asigura participarea efectiva a tatalui la ingrijirea copilului nou-nascut si de a facilita concilierea vietii profesionale cu viata de familie in cazul lucratorilor care sunt parinti.

(2) Prin termenul lucrator se intelege persoana care desfasoara activitate in baza unui raport de munca sau de serviciu, incheiat conform legii.

**Art. 6.** - (1) Concediul paternal este concediul acordat tatalui copilului nou-nascut in conditiile prevazute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Angajatorul are obligatia acordarii concediului paternal la solicitarea scrisa a salariatului, cu respectarea dispozitiilor Legii nr. 210/1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Acordarea concediului paternal nu este conditionata de perioada de activitate prestata sau de vechimea in munca a salariatului.

(4) Tatal copilului nou-nascut care are calitatea de lucrator are dreptul la un concediu paternal platit de 10 zile lucratoare.

(5) Concediul paternal se acorda la cerere, in primele 8 saptamani de la nasterea copilului, justificat cu certificatul de nastere al acestuia, din care rezulta calitatea de tata a petitionerului.

(6) Indemnizatia pentru concediul paternal se plateste din fondul de salarii al angajatorului si este egala cu salariul corespunzator perioadei respective.

(7) Perioada concediului paternal constituie vechime in munca si in serviciu, precum si in specialitate si se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. 200/2004 privind recunoasterea diplomelor si calificarilor profesionale pentru profesiile reglementate din Romania, cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 7.** - (1) In cazul in care tatal copilului nou-nascut a obtinut atestatul de absolvire a cursului de puericultura, durata concediului paternal, acordat in conditiile art. 2, se majoreaza cu 5 zile lucratoare.

(2) Tatal poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-nascut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultura, indiferent cand este acesta obtinut.

**Art. 8.** - (1) Angajatorul are obligatia de a aproba concediul paternal prevazut la art. 1 si de a informa angajatii cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

(2) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul lucratorului care se afla in concediu paternal.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

**Art. 9.** - (1) Drepturile dobandite de lucrator anterior momentului acordarii concediului paternal sau care sunt in curs de a fi dobandite de lucrator la data la care incepe concediul paternal se mentin pe toata durata concediului si se aplica si dupa incetarea acestuia.

(2) La incetarea concediului paternal, lucratorului i se aplica prevederile art. 10 alin. (8) din Legea [nr. 202/2002](#) privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, beneficiind de conditii care nu ii sunt mai putin favorabile, precum si de orice imbunatatire a conditiilor de munca la care ar fi avut dreptul daca nu ar fi efectuat concediul.

(3) Este interzisa aplicarea unui tratament mai putin favorabil tatalui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

#### **Acordarea tichetelor de cresa**

**Art. 10.** - (1) Tichetele de cresa sunt bilete de valoare care se acorda, lunar, angajatilor care nu beneficiaza de concediul si de indemnizatia acordate pentru cresterea

copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv de pana la 3 ani in cazul copilului cu handicap.

(2) Tichetele de cresa pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la cresa unde este inregistrat copilul.

(3) Tichetele de cresa se acorda, la cerere, unuia dintre parinti sau tutorelui caruia i-a fost incredintat copilul spre crestere si educare, pe baza livretului de familie.

**Art. 11.** - (1) Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de cresa nu poate depasi suma de 570 de lei pentru o luna, pentru fiecare copil aflat la cresa, la data inregistrarii acestui contract. Valoarea tichetelor de cresa se indexeaza semestrial.

(2) Valoarea nominala a unui tichet de cresa este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

(3) Valoarea tichetelor de cresa se cumuleaza cu alocatia de stat pentru copii acordata conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocatia de stat pentru copii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si cu stimulentele de insertie care se acorda la reluarea activitatii, in conformitate cu prevederile Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, aprobata cu modificari prin Legea [nr. 132/2011](#), cu modificarile si completarile ulterioare.

**Art. 12.** - Fiecare tichet de cresa este valabil numai daca are inscrise pe suportul electronic sau stocate intr-un alt mod in acesta urmatoarele mentiuni:

a) numele si adresa emitentului;

b) perioada de valabilitate a utilizarii tichetului de cresa;

c) interdictia de a fi utilizat pentru achizitionarea de alte bunuri/servicii decat cele prevazute la art. 18 alin. (2);

d) numele, prenumele si codul numeric personal ale salariatului care este in drept sa utilizeze tichetul de cresa.

#### **Flexibilizarea programului de lucru**

**Art. 13.** - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca pentru toti salariatii, inclusiv pentru cei care beneficiaza de concediul de ingrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durata limitata in timp.

(2) Orice refuz al solicitarii prevazute la alin. (1) trebuie motivat, in scris, de catre angajator, in termen de 5 zile lucratoare de la primirea solicitarii.

(3) Atunci cand programul individualizat de munca are o durata limitata, salariatul are dreptul de a reveni la programul de munca initial la sfarsitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul sa revina la programul initial anterior incheierii perioadei convenite, in cazul schimbarii circumstantelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(4) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se intelege posibilitatea salariatilor de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de munca la distanta, a programelor de munca flexibile, programelor individualizate de munca sau a unor programe de munca cu timp redus de lucru.

**Art. 14.** - (1) Programele individualizate de munca presupun un mod de organizare flexibil a timpului de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca este impartita in doua perioade: o perioada fixa in care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, in care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

**Art. 15.** - De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogari, prin acceptarea turelor inegale pentru protectia salariatilor, cu conditia respectarii prevederilor legale privind timpul lunar de munca aferent normei de baza si programului normal de lucru.

**Art. 16.** - Salariatii care au doua sau mai multe contracte individuale de munca incheiate cu aceeasi unitate sau cu unitati diferite isi pot lua concediul de odihna in mod simultan, in aceeasi perioada, pentru fiecare contract sau in perioade diferite, avand dreptul de optiune in acest sens.

**Art. 17.** - (1) Toti salariatii care lucreaza in ture au dreptul sa figureze liber in grafic in zilele de aniversare a nasterii si in ziua aniversarii onomastice.

(2) Salariatii care nu lucreaza in ture au dreptul la zile libere in ziua de aniversare a nasterii si in cea onomastica, urmand a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

(3) Materializarea drepturilor prevazute la alin. (1) si (2) este realizata prin grija persoanelor responsabile de intocmirea graficelor lunare de activitate.

**Art. 18.** - Personalul din conducerea unitatilor medicale trebuie sa tina cont de situatiile neprevazute din viata de familie a angajatilor si de caracterul de urgenta al acestor situatii, pentru a stabili proceduri interne in asa fel incat aprobarea invoirilor si a schimburilor de ture sa se solutioneze simplu si prompt. Exemple de situatii familiale neprevazute: imbolnaviri si decese in familie, defectiuni la instalatii de apa, gaz, electricitate ce pun in pericol siguranta casei, conflicte familiale, acte de violenta savarsite de/asupra membrilor familiei, executari judecatoresti, incidente care necesita prezenta la politie, procuratura, instante de judecata etc.

**Art. 19.** - Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui barbat, pe motiv ca a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori ca și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare

**ANEXA Nr. 13**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

Partile prezentului contract colectiv de munca convin ca Punctul de vedere institutional privind noua lege a salarizarii, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sanatatii si federatiile sindicale reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate si exprimat sub forma unui proiect de lege, sa respecte cel puțin urmatoarele principii:

(1) Principiul drepturilor castigate, in sensul mentinerii tuturor drepturilor si a compensarilor salariale deja castigate in conditiile noilor reguli prevazute in PNRR. Transpunerea acestui principiu in noua lege a salarizarii va viza in special:

a) Introducerea in salariile de baza a sporurilor pentru conditiile de munca cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri;

b) Mentinerea ca spor pentru conditii de munca a diferentei dintre procentul sporului introdus in salariul de baza si procentul maxim al sporurilor pentru conditii de munca in toate cazurile in care aceasta diferenta nu este introdusa deja in salariile de baza si a sporurilor pentru conditii de munca ce sunt stabilite in procent fix;

c) Inlocuirea sporului de tura si a sporului pentru lucrul in zilele de sarbatori legale, repaus saptamanal si in alte zile in care, in conformitate cu legea, nu se lucreaza cu tarife orare diferite, acordate dupa cum urmeaza:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% fata de cel al normei de baza pentru munca desfasurata in timpul noptii sau cu cel puțin 25% pentru lucrul in turele de dupa-amiaza si de noapte;

- Un tarif orar dublu fata de cel al normei de baza pentru munca desfasurata in zilele de sarbatori legale, repaus saptamanal si in alte zile in care, in conformitate cu legea, nu se lucreaza;

d) In situatia in care se utilizeaza in continuare coeficientii de ierarhizare ca referinta ierarhica a salariilor de baza pe acelasi interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), niciun angajat din sectorul public de sanatate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de baza fata de cel prevazut in actuala lege a salarizarii (Legea nr. 153/2017).

(2) Principiul predictibilitatii, in sensul asigurarii creșterii ritmice si predictibile a veniturilor angajatilor din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale, acestea avand ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a mentinerii puterii de cumparare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuata creșterea acestora ca urmare a reasezarilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizata prin intermediul actualizarii periodice a salariilor de baza proportional cu inflatia/prin raportare la salariul minim pe economie.

(3) Principiul abordarii integrate si unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajatilor din sectorul public de sanatate. In conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajatilor din sectorul public de sanatate, indiferent de categoria profesionala, vor fi stabilite in acelasi capitol/aceeasi anexa a viitoarei legi a salarizarii, respectiv in aceleasi acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru conditiile de munca.

(4) Principiul echitatii ierarhizarii salariilor de baza ale angajatilor din sistemul public de sanatate. Echitatea ierarhizarii salariilor de baza opereaza:

a) Prin situarea etica a salariilor de baza si a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sanatate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare;

b) Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sanatate. In acest sens, referinta de pornire pentru echitatea ierarhizarii este cea stabilita in proiectul legii salarizarii, in forma negociata si stabilita cu federatiile reprezentative la nivel de sector;

c) Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de baza. In acest sens, salariul de baza al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel puțin jumătate din salariul de baza al medicului primar, cu reasezarea coeficientilor de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

(5) Principiul recunoasterii responsabilitatii in sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizarii personalului din sistemul sanitar prin retribuirea functiilor de

conducere cu salariul de baza mai mare decat cel al personalului din subordine.

(6) Principiul egalitatii, in sensul asigurarii salariilor de baza egale pentru munca cu valoare egala desfasurata de angajati apartinand aceleiasi categorii profesionale la aceleasi locuri de munca sau la locuri de munca similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reasezarea in noua grila de salarizare a salariilor de baza aferente unora dintre specialitati si categorii de locuri de munca.

(7) Principiul recunoasterii si stimularii stabilitatii si fidelitatii angajatilor din sectorul public de sanatate, prin introducerea unei majorari a salariilor de baza pentru stabilitate si fidelitate fata de unitate si fata de sistemul public de sanatate.

(8) Principiul recunoasterii si recompensei salariale a contributiilor speciale la buna desfasurare a activitatii unitatilor publice de sanatate prin salarizarea suplimentara in functie de performanta. Criteriile de performanta vor fi stabilite de comun acord cu federatiile reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectiva Sanatate.

(9) Principiul recunoasterii si recompensei salariale a participarii la realizarea veniturilor suplimentare a unitatilor publice de sanatate prin salarizarea suplimentara din veniturile proprii ale unitatilor, pentru contributia la realizarea acestor venituri.

(10) Principiul primum non nocere, aplicat prin raportare la efectul interventiei legiuitorului asupra evolutiei veniturilor salariale ale angajatilor din Sanatate. In acest sens, constructia proiectului de lege a salarizarii nu poate determina scaderi ale veniturilor salariale pentru niciun angajat din Sanatate, obiectivul fundamental fiind cresterea veniturilor pentru toti angajatii. Cresterea veniturilor salariale trebuie sa fie cel putin la nivelul corespunzator inflatiei, acolo unde nu intervin reasezari de natura etica.

#### **ANEXA Nr. 14**

la Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Sector  
de Negociere Colectiva Sanatate pe anii 2023-2025

#### **Participanti:**

##### **CNS "CARTEL ALFA"**

1. Gabriel Predica;
2. Gabriela Lica;
3. Denis Paduraru;
4. Silvia Spiridon;
5. Cristinel Aldescu.

##### **BLOCUL NATIONAL SINDICAL**

1. Rotaru Marian;
2. Gheorghe Chis.

##### **CONFEDERATIA NATIONALA SINDICALA "MERIDIAN"**

1. Craciun Valentin.