

**ACTULUI ADITIONAL LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE CENTRUL DE TRANSFUZIE SANGUINA HD - DEVA pentru 2024- 2025**

**in temeiul LEGII NR.367/2022 – legea dialogului social ACT ADITIONAL :incheiat intre :**

- 1. Salariatii reprezentati de UNIUNEA JUDETEANA „SANITAS” HD - DEVA, membra a Federatiei “Sanitas” din Romania, sindicat reprezentativ la nivel de Sector Sanitar, prin Comisia de negociere comunicata prin adresa nr.98/04.12.2023, pe de o parte, si**
- 2. Reprezentantii organului de conducere al CENTRULUI DE TRANSFUZIE SANGUINA HD - DEVA, prin Comisia de negociere comunicata prin adresa nr.R R 98/04.12.2023, pe de alta parte.**

**- Reprezentantii angajatorului:**

Director interimar – Biochimist MARIN VERONICA  
Contabil sef - PATRICHE MARIA

**- Reprezentantii UNIUNI JUDETENE „SANITAS” HD - DEVA**

Presedinte Uniunea Judeteană SANITAS HD- DEVA - LUCIA RODICA VINTILA

Secretar Uniune Judeteană SANITAS HD- DEVA – PASCU MIHAELA  
Reprezentantul salariatilor - Chimist SICOE CRINA - ANDREEA

**Persoanele mandatate sa semneze prezentul ACT ADITIONAL si Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate sunt:**

**Din partea angajatorului** – Director interimar – Biochimist MARIN VERONICA  
**Din partea Uniuni Judetene SANITAS** - Presedinte – VINTILA LUCIA RODICA

**Se negociaza Actul Aditional la nivel de unitate pentru anii 2024 – 2025;**

In conformitate cu prevederile art.98 al.(2)-(4) din Legea nr. 367/2022 – a dialogului social, cu modificari si completari ulterioare, care instituie urmatoarea obligatie in sarcina angajatorului, respectiv

„(2) La prima sedinta a partilor se stabilesc informatiile publice si cu caracter confidential pe care angajatorul sau organizatia patronala le va pune la dispozitia partii sindicale sau a reprezentantilor angajatilor/lucratorilor si data pana la care urmeaza a indeplini aceasta obligatie.

(3) Regimul informatiilor confidentiale puse la dispozitie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

Reprezentant Salariat  
*[Signature]*



(4) Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și/sau a reprezentanților angajaților/lucrătorilor, trebuie să permită o analiză a situației economico-financiare și vor cuprinde cel puțin date referitoare la:

a) situația economico-financiară a unității la zi, precum și perspectiva de evoluție a acesteia pe următoarea perioadă contractuală;

b) situația, structura și evoluția estimată a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri preconizate pe următoarea perioadă contractuală;

c) măsurile propuse privind organizarea muncii, programului și a timpului de lucru pe următoarea perioadă contractuală;

d) măsurile propuse privind protecția drepturilor angajaților/lucrătorilor în caz de transfer al unității sau a unei părți a acesteia;

e) măsuri propuse de angajator privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în munca angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.”

Partile convin, de comun acord, ca la următoarea ședință de negociere, angajatorul va depune la dispoziția părții sindicale informațiile prevăzute de lege.

**Partile de comun acord convin ca punct de referință a procedurii de negociere prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Sănătate pe anii 2023-2025 înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat în Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a și ultimul CCM la nivel de unitate înregistrat la ITM Hunedoara cu nr.13693/03.09.2021.**

**Sunt supuse dezbaterii următoarele articole, fiind reținute următoarele amendamente:**

**ART.2 – varianta inițială:**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații angajatorului, sindicalisti sau nesindicalisti.

**se completează cu al.(2), în conformitate cu prevederile art.2 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sănătate, după cum urmează:**

**ART.2**

(1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte pentru toți salariații angajatorului, sindicalisti sau nesindicalisti.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

**ART.13 – varianta inițială:**

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept salariaților.

**se completează, în conformitate cu prevederile art.13 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sănătate, după cum urmează:**

**ART.13**

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementări legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin alte reglementări legale mai favorabile, acestea se vor aplica de drept salariaților.

Reprezentant  
Salariați

AS



### **ART.17 – varianta initiala:**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, după caz.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. **Anexa 7.**

(3) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(4) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(5) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

(7) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

**se modifica, in conformitate cu prevederile art.17 si 18 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, dupa cum urmeaza:**

### **ART.17**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, după caz.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(3) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, în condițiile stabilite de procedura specifică pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate.

(4) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului reprezentativ din unitate. **Anexa 7.**

(6) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc prin ordin al ministrului sănătății, de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

(7) Angajatorul se obligă să comunice reprezentanților sindicatului reprezentativ din unitate, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

(8) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Reprezentant  
Salariați



(9) În cazul apariției unor posturi vacante, salariații au dreptul să solicite conducerii unității redistribuirea lor pe aceste posturi, în concordanță cu interesele unității, cu cele proprii și în condițiile legii.

(10) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer în condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

#### **ART.18- varianta initiala:**

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă forma de desfășurare este contractual individual de munca.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare legii sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate, și va fi actualizat ori de câte ori este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; fac excepție, modificările contractului individual de munca prin efectul legii.

(9) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- d<sup>1</sup>) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.
- n) regulamentul intern aplicabil

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

Reprezentant  
Salariați



(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului.

(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(13) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

(15) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(16) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

**se modifica in conformitate cu prevederile art.19 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, dupa cum urmeaza:**

#### **ART.18**

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu. De regulă forma de desfasurare este contractual individual de munca.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare legii sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative și prin prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La încheierea și modificarea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă de la nivel de unitate, și va fi actualizat ori de câte ori este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. În situația în care contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(7) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă, în specialitate, profesie și în sectorul public de sănătate, în condițiile legii.

(8) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice; fac excepție, modificările contractului individual de munca prin efectul legii.

(9) Persoana selectată în vederea angajării, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;

Reprezentant  
Salariat  
A



b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;

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

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

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

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi, în condițiile legii;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;

(10) Elementele din informarea prevăzută la alin. (9) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(11) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (9) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(12) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(13) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (9), acesta poate sesiza Inspekția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(14) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (9), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii.

(15) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

(16) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(17) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză, cu respectarea prevederilor legale referitoare la protecția datelor cu caracter personal.

(18) Atât în contractul individual de muncă cât și în REVISAL vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele a căror quantum este cunoscut.

### ART.37 – varianta initiala:

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

Reprezentant  
Salariat  
A



b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central, sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern, să fie stabilită limita maximă a acestora.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

**se completeaza în conformitate cu prevederile art.39 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, dupa cum urmeaza:**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electiv în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, urmând ca prin contractul colectiv încheiat la nivelul unității și regulamentul intern, să fie stabilită limita maximă a acestora. Partile convin de comun acord, ca limita maxima a absențelor nemotivate ale salariatului, în acest caz, sa fie de 3 (trei) zile.

(3) Posturile temporar vacantate conform alin. (1) pot fi scoase la concurs cu avizul consultativ al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) Salariații din unitățile bugetare au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (4) lit. a) nu afectează vechimea în muncă, fiind asimilate concediilor de formare.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152<sup>1</sup> din Codul Muncii ori absentării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152<sup>2</sup> din Codul Muncii se mențin pe durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Reprezentant  
Salariat



## **art.42 si 43 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, respectiv**

### **ART.42**

Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, și pentru interese personale altele decât cele prevăzute de lege, pe o durată de maximum 12 luni, cu avizul organizațiilor sindicale.

### **ART.43**

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

**Se elimina în totalitate, pentru considerentul ca în SJU Deva există deficit de personal, și nu se poate bloca un post pentru o perioadă de 12 luni, în condițiile în care concursurile sunt restricționate legal.**

## **Art.45 al.3 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate-varianta initiala:**

(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă.

### **Se reformulează, după cum urmează:**

art.41 al.(3) Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție, în baza aceluiași contract individual de muncă, peste vârsta standard de pensionare, în condițiile legii.

al.(4) Nu intra sub incidența prevederilor al.(3) salariatul care are emisă decizia de pensionare, situație în care contractul individual de muncă încetează de drept.

## **ART.50 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, respectiv**

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului afiliat organizațiilor semnatare.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat.

**A fost introdus integral la art.46 din CCM la nivel de unitate.**

## **Art.53 din CCM la nivel de unitate, se completează cu două aliniate din art.57 al CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate, respectiv**

(5) În cazul în care vor exista acte normative care presupun concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare, cu încadrarea în bugetul de venituri și cheltuieli a unității.

(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 12 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

## **Art.110 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate se introduce integral la art.107 din CCM la nivel de unitate, respectiv**

### **ART.107**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentantului sindicatului reprezentativ la nivel de unitate, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Reprezentant  
Salariat  
AS



(3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 100 și 102.

(4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

(5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

### **Art.118 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate se introduce integral la art.114 din CCM la nivel de unitate, respectiv**

#### **ART.114**

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul.
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Romane;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie – Ziua copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf.Andrei;
- 1 decembrie – Ziua Nationala a Romaniei;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

### **Art.130 din CCM la Nivel de Sector Bugetar Sanatate se introduce integral la art.126 din CCM la nivel de unitate cu o completare la al.2, respectiv**

#### **ART.126**

(1) În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile de concediu plătite, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d) căsătoria unui copil - 3 zile;
- e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv (parinti, frati, bunici si nepoti) - 5 zile.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, cerere însoțită de documentele justificative, într-un interval de 48 de ore de la producerea evenimentului.

(3) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă neplatită în condițiile prevăzute de lege pentru îngrijirea sanatații copilului. Pentru familiile sau persoanele cu 3 sau mai mulți copii se acordă două zile lucrătoare libere pe an, consecutive sau separate, după cum decide angajatorul.

(4) Salariații au dreptul la o zi lucrătoare liberă plătită în ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății.

Reprezentat  
salariați  
Aky



**Partile, de comun acord, stabilesc faptul ca nu mai exista alte discutii pe textul CCM, stabilind a doua runda de intalnire in data de 07.12.2023, ora 10,00, cand vor fi supuse negocierii anexele la CCM.**

**In data de 07.12.2023, ora 10,00, comisiile de negociere continua procedurile de negociere al Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, respectiv anexele la CCM.**

**In conformitate cu prevederile art.98 al.(2)-(4) din Legea nr. 367/2022 – a dialogului social, cu modificari si completari ulterioare, care instituie urmatoarea obligatie in sarcina angajatorului, respectiv**

**“(4) Informatiile pe care angajatorul le va pune la dispozitia partii sindicale si/sau a reprezentantilor angajatilor/lucratorilor, 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.”

**angajatorul a inaintat partii sindicale, prin adresa nr.32906/24.11.2023 informatiile privind situatia economica a SJU Deva.**

**Comisiile de negociere continua discutiile pe Anexele la CCM, dupa cum urmeaza:**

**ANEXA nr.1 Aplicarea si negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate, a fost modificata in conformitate cu prevederile Legii nr.367/2022 – a dialogului social, cu modificarile si completarile ulterioare.**

**ANEXA nr.2 MODEL-CADRU Contract individual de muncă a fost modificat in conformitate cu Ordinul Ministerului Muncii nr.2171/25.11.2022.**

**ANEXA nr.3 Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.**

**ANEXA nr.4 Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității, a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.**

**ANEXA nr.5 Functii, grade/trepte si gradatii, spor de vechime în muncă, a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.**

**ANEXA nr.6 Echipamentul de protecție/Materiale igienico-sanitare, a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la**

Reprezentant  
Salavati



M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.

ANEXA nr.7 Discriminarea, egalitate de sanse si de tratament intre femei si barbati si hartuirea, a fost preluata integral din ultimul CCM la nivel de unitate inregistrat la ITM Hunedoara cu nr.13693/03.09.2021, varianta agreata de ambele parti, fiind mult mai completa.

ANEXA nr.8 Procedura cercetarii disciplinare prelabile, a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.

ANEXA nr.10 Procedura privind protectia salariatiilor din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă, a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.

ANEXA nr.11 Procedura privind armonizarea vietii profesionale cu viața personală a fost preluata integral din CCM la nivel la Nivel de Sector de Sanatate pe anii 2023-2025 inregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. cu nr.1480/11.09.2023, publicat in Monitorul Oficial nr.4/05.10.2023, Partea a V-a.

ANEXA nr.9 TABEL NOMINAL Privind sporurile de conditii de munca, in conformitate cu modificarile legislative, respectiv – H.G. nr.153/2018 si H.G. nr.917/2017, si avand in vedere limitarea acestora la 30 % acordat cumulativ pe total buget ordonator principal de credite, din suma salariilor de baza, sporurilor, compensatiilor, adaosurilor, primelor, inclusiv suma sporului acordat pentru munca prestata de personalul din unitatile sanitare, in vederea asigurarii continuitatii activitatii, si in zilele lucratoare si in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale, acordat conform art.2 al.(1) si (2) Cap.II, Anexa II la Legea nr.153/2017.

In conformitate cu Avizul MS nr.AR 17992/02.10.2023 si Dispozitia Presedintelui CJ nr.445/17.11.2023 privind aprobarea structurii organizatorice a SJU Deva, **a fost actualizata anexa cu sporurile acordate pe structurile medicale nou infiintate**, cu mentiunea ca aceste sporuri se vor acorda in baza buletinelor de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens, asa cum este prevazut in H.G. nr.153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, a marimii concrete a sporului pentru conditii de munca prevazut in anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, precum si a conditiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupationala de functii bugetare „Sanatate si asistenta sociala“.

Stabilirea sporurilor din anexa a avut in vedere urmatoarele prevederi legale in vigoare:

1.In conformitate cu prevederile LEGII Nr. 296/2023 privind unele masuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilitatii financiare a Romaniei pe termen lung, respectiv

#### Art. LXXI.

(1) **In anul 2023**, incepand cu data intrarii in vigoare a prezentei legi, **cuantumul sporurilor, indemnizatiilor, compensatiilor, primelor si al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiaza personalul platit din fonduri publice se stabileste in conditiile art. 1 alin. (5) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 168/2022.** [care prevede la al.(5) *In anul 2023, incepand cu data de 1 ianuarie, cuantumul sporurilor, indemnizatiilor, compensatiilor, primelor si al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunara de care beneficiaza personalul platit din fonduri publice se mentine cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2022, in masura in care personalul ocupa aceeasi functie si isi desfasoara activitatea in aceleasi*

Reprezentant  
Salariati  
As



(2) In situatia in care cuantumul sporului pentru conditii periculoase sau vatamatoare, respectiv al sporului pentru conditii de munca vatamatoare, stabilit potrivit alin. (1), depaseste nivelul maxim reglementat prin Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, precum si cu modificarile aduse prin prezenta lege, acesta se stabileste la nivelul prevazut de legea-cadru.

(3) Nu pot fi prevazute prin contractele colective/individuale de munca/contractele de mandat mai mult de un salariu cu titlu de plata compensatorie acordata de angajatorii care aplica prevederile cap. III din prezenta lege.

2. In conformitate cu prevederile LEGII Nr. 296/2023 privind unele masuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilitatii financiare a Romaniei pe termen lung, respectiv

**Art. XXVI.** - Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului platit din fonduri publice, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificarile si completarile ulterioare, se modifica dupa cum urmeaza:

1. La articolul 18, alineatul (1) va avea urmatorul cuprins:

"Art. 18. - (1) Incepand cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite acorda obligatoriu, lunar, pentru personalul incadrat ale carui salarii lunare nete sunt de pana la 8.000 lei, inclusiv indemnizatii de hrana la nivelul anual a doua salarii minime pe economie in vigoare la data de 1 ianuarie 2019, actualizat anual cu indicele pretului de consum comunicat anual de Institutul National de Statistica, incepand cu 2025, cu exceptia personalului Ministerului Apararii Nationale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justitiei, Administratiei Nationale a Penitenciarelor, Serviciului Roman de Informatii, Serviciului de Informatii Externe, Serviciului de Protectie si Paza, Serviciului de Telecomunicatii Speciale, Administratiei Nationale a Rezervelor de Stat si Probleme Speciale, precum si a personalului politiei locale care, potrivit legii, beneficiaza de drepturi de hrana in temeiul Ordonantei Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrana, in timp de pace, ale personalului din sectorul de aparare nationala, ordine publica si siguranta nationala, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare."

3. La anexa nr. II capitolul II articolul 7 alineatul (1), litera c) va avea urmatorul cuprins:

"c) pentru conditii periculoase sau vatamatoare, un spor de pana la 15% din salariul de baza, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective;"

4. La anexa nr. II capitolul II articolul 14 alineatul (1), litera d) va avea urmatorul cuprins:

"d) pentru conditii periculoase sau vatamatoare, un spor de pana la 15% din salariul de baza, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective;"

9. La anexa nr. VII capitolul II articolul 10, litera a) va avea urmatorul cuprins:

"a) pentru conditii periculoase sau vatamatoare, un spor de pana la 15% din salariul de baza, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective;"

Partile, de comun acord, stabilesc incheiata intalnirea privind negocierea modificarilor la contractul colectiv de munca pe unitate, drept pentru care, reprezentantii partilor, semneaza prezentul proces-verbal, dupa cum urmeaza:

### - Reprezentantii angajatorului:

Director interimar – Biochimist MARIN VERONICA

### - Reprezentantii UNIUNII JUDETENE SANITAS HD - DEVA

Presedinte Uniunea Judeteana Sanitas - LUCIA RODICA VINTILA

Reprezentant salariat

