

## **ANEXA nr. 1: LISTA unităților în care se aplică Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate**

Părțile convin ca Anexa nr. 1 să cuprindă pe de o parte o enumerare analitică în care să fie precizate unitățile sanitare bugetare din subordinea Ministerului Sănătății și unitățile sanitare (spitale) aflate în subordinea autorităților locale și a instituțiilor publice cu rețea sanitară proprie, iar, pe de altă parte, o enumerare generală pe categorii începând cu Ministerul Sănătății, DSP-uri, unități sanitare, inclusiv cele din subordinea Ministerului Sănătății, cabinetele medicale organizate conform legii în unitățile de învățământ preșcolar, școlar sau universitar publice, asistență comunitară etc.

**LISTA cuprinzând unitățile cu personalitate juridică aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea Ministerului Sănătății, conform prevederilor H.G. nr. [144/2010](#), cu modificările și completările ulterioare, în care se aplică contractul colectiv de muncă**

☐(1)\_

### **☐1.(A) UNITĂȚI AFLATE ÎN SUBORDINEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII**

#### **☐I. Unități finanțate integral de la bugetul de stat**

1	Direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, servicii publice deconcentrate
2	Institutul Național de Sănătate Publică
3	Institutul Național de Medicină Sportivă
4	Institutul Național de Transfuzie Sanguină "Prof. Dr. C.T. Nicolau"; centrele regionale/județene de transfuzie sanguine, respectiv al municipiului București
5	Agenția Națională de Transplant
6	Oficiul Central de Stocare pentru Situații Speciale
7	Registrul Național al Donatorilor Voluntari de Celule Stern Hematopoietice
8	Spitalul Tichilești (leproserie)
9	Serviciile de ambulanță județene și Serviciul de Ambulanță București-Ilfov

#### **☐II. Unități finanțate integral din venituri proprii din contractele încheiate prin sistemul de asigurări sociale de sănătate**

	<b>Arad</b>
1	Spitalul de Recuperare Neuromotorie "Dr. Corneliu Bârsan" Dezna
	<b>Bihor</b>
2	Spitalul Clinic de Recuperare Medicală Băile Felix
3	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Ștei
	<b>Brașov</b>
4	Sanatoriul de Nevroze Predeal
	<b>București</b>
5	Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională ORL "Prof. Dr. Dorin Hociotă"
6	Institutul Național de Endocrinologie "C.I. Parhon"
7	Institutul Național de Neurologie și Boli Neurovasculare
8	Institutul Național pentru Medicină Complementară și Alternativă "Prof. Dr. Florin Brătilă"
9	Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie "Ana Aslan"
10	Institutul Național de Boli Infecțioase "Prof. Dr. Matei Balș"
11	Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie
12	Institutul Oncologic "Prof. Dr. Al. Trestioreanu"
13	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "Prof. Dr. C.C. Iliescu"
14	Institutul Național pentru Sănătatea Mamei și Copilului "Alessandrescu-Rusescu"
15	Institutul de Pneumoftiziologie "Marius Nasta"
16	Institutul Național de Diabet, Nutriție și Boli Metabolice "N.C. Paulescu"
17	Institutul Clinic Fundeni
18	Spitalul Clinic de Urgență
19	Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Pantelimon"
20	Spitalul Clinic de Urgență "Bagdasar-Arseni"

21	Spitalul Universitar de Urgență
22	Spitalul Clinic de Urgență Chirurgie Plastică Reparatrice și Arși
23	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Grigore Alexandrescu"
24	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "M.S. Curie"
25	Spitalul Clinic de Urgență "Sf. Ioan"
26	Spitalul Clinic de Urgențe Oftalmologice
27	Centrul Național Clinic de Recuperare Neuropsihomotorie Copii "Dr. N. Robănescu"
	<b>Buzău</b>
28	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Săpoca
	<b>Cluj</b>
29	Institutul Inimii de Urgență pentru Boli Cardiovasculare "N. Stăncioiu"
30	Institutul Oncologic "Prof. Dr. I. Chiricuță"
31	Institutul Clinic de Urologie și Transplant Renal
32	Spitalul Clinic Județean de Urgență Cluj-Napoca
33	Institutul Regional de Gastroenterologie și Hepatologie "Prof. Dr. Octavian Fodor" Cluj-Napoca
	<b>Constanța</b>
34	Sanatoriul Balnear și de Recuperare Mangalia
35	Spitalul Clinic de Recuperare, Medicină Fizică și Balneologie Eforie Nord
36	Sanatoriul Balnear și de Recuperare Techirghiol
	<b>Covasna</b>
37	Spitalul de Recuperare Cardiovasculară "Dr. Benedek Geza" Covasna
	<b>Dolj</b>
38	Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova
39	Spitalul de Psihiatrie Poiana Mare
	<b>Hunedoara</b>
40	Spitalul de Psihiatrie Zam
	<b>Iași</b>
41	Institutul Regional de Oncologie Iași
42	Institutul de Boli Cardiovasculare "Prof. dr. G.I.M. Georgescu"
43	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Spiridon"
44	Spitalul de Psihiatrie și pentru Măsuri de Siguranță Pădureni Grajduri
45	Institutul de Psihiatrie "Socola" Iași
	<b>Maramureș</b>
46	Spitalul de Recuperare Borșa
	<b>Mureș</b>
47	Spitalul Clinic Județean de Urgență Târgu Mureș
48	Institutul de Urgență pentru Boli Cardiovasculare și Transplant Târgu Mureș
	<b>Prahova</b>
49	Sanatoriul Balneoclimateric de Copii Bușteni
	<b>Timiș</b>
50	Institutul de Boli Cardiovasculare Timișoara
51	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Plus Brînzeu" Timișoara
52	Centrul Medical de Evaluare, Terapie, Educație Medicală Specifică și Recuperare pentru Copii și Tineri "Cristian Șerban" Buziaș
53	Spitalul de Psihiatrie Gătaia
54	Institutul Regional de Oncologie Timișoara
55	Spitalul de Psihiatrie și pentru măsuri de siguranță Jebel
	<b>Vrancea</b>
56	Spitalul Județean de Urgență "Sf. Pantelimon" Focșani
57	Spitalul de Psihiatrie Cronici Dumbrăveni
58	Spitalul "N.N. Săveanu" Vidra

### **-III. Unități finanțate din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat**

1	Institutul Național de Medicină Legală "Mina Minovici" București
2	Institutul de Medicină Legală Iași
3	Institutul de Medicină Legală Cluj-Napoca
4	Institutul de Medicină Legală Timișoara
5	Institutul de Medicină Legală Craiova

6	Institutul de Medicină Legală Târgu Mureș
7	Centrul Național de Sănătate Mintală și Luptă Antidrog București
8	Academia de Științe Medicale
9	Agencția Națională a Medicamentului și a Dispozitivelor Medicale
10	Institutul Național de Management al Serviciilor de Sănătate

## **2.(B) UNITĂȚI AFLATE SUB AUTORITATEA MINISTERULUI SĂNĂTĂȚII**

1	Compania Națională "Unifarm" - S.A. București
2	Societatea Comercială "Antibiotice" - S.A. Iași

## **(2)- Anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 529 din 2 iunie 2010**

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se menține managementul asistenței medicale la Primăria Municipiului București

<b>Municipiul București</b>	
1	Spitalul Clinic "Sf. Maria" București
2	Spitalul Clinic de Nefrologie "Dr. Carol Davila"
3	Spitalul Clinic de Chirurgie Oro-maxilo-facială "Prof. Dr. Dan Theodorescu" București
4	Spitalul Clinic de Psihiatrie "Prof. Dr. Alexandru Obregia"
5	Spitalul Clinic "Colentina" București
6	Spitalul Clinic de Ortopedie-Traumatologie și TBC Osteoarticular "Foișor" București
7	Spitalul Central de Evaluare și Tratament al Toxicodependențelor pentru Tineri "Sf. Stelian"
8	Spitalul Clinic "Nicolae Malaxa" București
9	Spitalul Clinic "Colțea" București
10	Spitalul Clinic de Copii "Dr. Victor Gomoiu"
11	Spitalul de Psihiatrie Titan "Dr. Constantin Gorgos"
12	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Tropicale "Dr. Victor Babeș"
13	Spitalul Clinic "Prof. Dr. Th. Burghele"
14	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Prof. Dr. Panait Sârbu" București
15	Spitalul Clinic "Dr. Ion Cantacuzino" București
16	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Ștefan" București
17	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Luca" București
18	Centrul de Boli Reumatismale "Dr. Ion Stoia" București
19	Spitalul Clinic Filantropia București

## **(3)- Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 529 din 2 iunie 2010**

Lista unităților sanitare publice cu paturi pentru care se transferă managementul asistenței medicale către autoritățile administrației publice locale

<b>Județul Alba</b>	
1	Spitalul Județean de Urgență Alba Iulia
2	Spitalul Municipal Aiud
3	Spitalul Municipal Blaj
4	Spitalul Municipal Sebeș
5	Spitalul Orășenesc "Dr. Alexandru Borza" Abrud
6	Spitalul Orășenesc Câmpeni
7	Spitalul Orășenesc Cugir
8	Spitalul de Pneumoftiziologie Aiud
9	Spitalul de Boli Cronice Câmpeni
<b>Județul Arad</b>	
10	Spitalul Clinic Județean de Urgență Arad
11	Spitalul Orășenesc Lipova
12	Spitalul Orășenesc Ineu
13	Unitatea de Asistență Medico-Socială Săvârșin
14	Spitalul de Psihiatrie Mocrea
15	Spitalul de Psihiatrie Căpâlnaș
16	Spitalul Boli Cronice Sebiș
<b>Județul Argeș</b>	
17	Spitalul Județean de Urgență Pitești
18	Spitalul Municipal Câmpulung

19	Spitalul Municipal Curtea de Argeș
20	Spitalul Orășenesc "Sf. Spiridon" Mioveni
21	Spitalul Orășenesc "Regele Carol I" Costești
22	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Maria" Vedea
23	Spitalul de Recuperare Brădet
24	Spitalul de Pediatrie Pitești
25	Spitalul de Pneumoftiziologie Câmpulung
26	Spitalul de Pneumoftiziologie Leordeni
27	Spitalul de Pneumoftiziologie "Sf. Andrei" Valea Iașului
28	Spitalul de Geriatrie și Boli Cronice "Constantin Bălăceanu Stolnici" Ștefănești
29	Spitalul de Boli Cronice Călinești
30	Unitatea de Asistență Medico-Socială Domnești
31	Unitatea de Asistență Medico-Socială Șuiei
32	Unitatea de Asistență Medico-Socială Rucăr
33	Unitatea de Asistență Medico-Socială Călinești
	<b>Județul Bacău</b>
34	Spitalul Județean de Urgență Bacău
35	Spitalul Municipal "Sf. Ierarh Dr. Luca" Onești
36	Spitalul Municipal de Urgență Moinești
37	Spitalul Orășenesc "Ioan Lascăr" Comănești
38	Spitalul Orășenesc "Prof. Dr. Eduard Apetrei" Buhuși
39	Spitalul de Pneumoftiziologie Bacău
	<b>Județul Bihor</b>
40	Spitalul Județean Clinic de Urgență Bihor
41	Spitalul Municipal "Episcop N. Popovici" Beiuș
42	Spitalul Municipal Salonta
43	Spitalul Municipal "Dr. Pop Mircea" Marghita
44	Spitalul Orășenesc Aleșd
45	Spitalul Orășenesc Stei
46	Spitalul de Psihiatrie Nucet
47	Unitatea de Asistență Medico-Socială de Psihiatrie Nucet
48	Unitatea de Asistență Medico-Socială Popești
	<b>Județul Bistrița-Năsăud</b>
49	Spitalul Clinic Județean de Urgență Bistrița
50	Spitalul Orășenesc "Dr. George Triton"
51	Spitalul Orășenesc Beclean
52	Preventoriul TBC Ilișua
	<b>Județul Botoșani</b>
53	Spitalul Județean de Urgență "Mavromati" Botoșani
54	Spitalul Municipal Dorohoi
55	Spitalul de Recuperare "Sf. Gheorghe" Botoșani
56	Spitalul de Pneumoftiziologie Botoșani
57	Sanatoriul de Neuropsihiatrie Podriga
	<b>Județul Brașov</b>
58	Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov
59	Spitalul Clinic de Copii Brașov
60	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Dr. I.A. Sbârcea" Brașov
61	Spitalul Municipal "Dr. Aurel Tulbure"
62	Spitalul Municipal Săcele
63	Spitalul Municipal Codlea
64	Spitalul Orășenesc "Dr. C.T. Sparchez" Zărnești
65	Spitalul Orășenesc Rupea
66	Spitalul de Boli Infecțioase Brașov desființat prin H.G. nr. <a href="#">300/2022</a>
67	Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov
68	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie și Boli Infecțioase Brașov
69	Spitalul Orășenesc Victoria
	<b>Județul Brăila</b>
70	Spitalul Clinic Județean de Urgență Brăila

71	Spitalul Orășenesc Făurei
72	Spitalul de Pneumoftiziologie Brăila
73	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Pantelimon" Brăila
	<b>Județul Buzău</b>
74	Spitalul Județean de Urgență Buzău
75	Spitalul Municipal Râmnicu Sărat
76	Spitalul Orășenesc Nehoiu
77	Spitalul de Boli Cronice Smeeni
	<b>Județul Caraș-Severin</b>
78	Spitalul Județean de Urgență Reșița
79	Spitalul Municipal de Urgență Caransebeș
80	Spitalul Orășenesc Oțelu Roșu
81	Spitalul Orășenesc Oravița
82	Spitalul Orășenesc Moldova Nouă
	<b>Județul Călărași</b>
83	Spitalul Județean de Urgență Călărași
84	Spitalul Municipal Oltenița
85	Spitalul Orășenesc Lehliu-Gară
86	Spitalul de Pneumoftiziologie Călărași
87	Spitalul de Psihiatrie Săpunari
	<b>Județul Cluj</b>
88	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii Cluj-Napoca
89	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie "Leon Daniello" Cluj-Napoca
90	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase 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 Câmpia Turzii
96	Spitalul Municipal Gherla
97	Spitalul Orășenesc Huedin
98	Spitalul de Boli Psihice Cronice Borșa
	<b>Județul Constanța</b>
99	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei" Constanța
100	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase Constanța
101	Spitalul Municipal Mangalia
102	Spitalul Municipal Medgidia
103	Spitalul Orășenesc Cernavodă
104	Spitalul Orășenesc Hârșova
105	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Constanța
	<b>Județul Covasna</b>
106	Spitalul Județean de Urgență "Dr. Fogolyan Kristof" Sf. Gheorghe
107	Spitalul Municipal Târgu Secuiesc
108	Spitalul Orășenesc Baraolt
	<b>Județul Dâmbovița</b>
109	Spitalul Județean de Urgență Târgoviște
110	Spitalul Municipal Moreni
111	Spitalul Orășenesc Găești
112	Spitalul Orășenesc Pucioasa
113	Centrul de Asistență Medico-Socială Bucșani
	<b>Județul Dolj</b>
114	Spitalul Clinic Municipal "Filantropia"
115	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie "Victor Babeș" Craiova
116	Spitalul Clinic de Neuropsihiatrie Craiova
117	Spitalul Municipal Băilești
118	Spitalul Municipal Calafat
119	Spitalul Orășenesc Segarcea
120	Spitalul Orășenesc "Așezămintele Brâncovenești" Dăbuleni

121	Spitalul de Pneumoftiziologie Leamna
122	Spitalul Orășenesc Filiași
<b>Județul Galați</b>	
123	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sf. Apostol Andrei"
124	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sf. Ioan" Galați
125	Spitalul Municipal "Anton Cincu" Tecuci
126	Spitalul Orășenesc Târgu Bujor
127	Spitalul de Pneumoftiziologie Galați
128	Spitalul de Boli Infecțioase "Cuvioasa Parascheva" Galați
129	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie "Buna Vestire" Galați
130	Spitalul de Psihiatrie "Elisabeta Doamna" Galați
131	Unitatea Medico-Socială Gănești
132	Centrul Medico-Social Pechea
<b>Județul Giurgiu</b>	
133	Spitalul Județean de Urgență Giurgiu
134	Spitalul Orășenesc Bolintin-Vale
135	Spitalul de Pneumoftiziologie Izvoru
136	Centrul de Asistență Medico-Socială Mogoșești
<b>Județul Gorj</b>	
137	Spitalul Județean de Urgență Târgu Jiu
138	Spitalul Municipal Motru
139	Spitalul Orășenesc Novaci
140	Spitalul Orășenesc Bumbesti-Jiu
141	Spitalul Orășenesc "Sf. Ștefan" Rovinari
142	Spitalul Orășenesc Târgu Cărbunești
143	Spitalul Orășenesc Turceni
144	Spitalul de Pneumoftiziologie "Tudor Vladimirescu" Runcu
<b>Județul Harghita</b>	
145	Spitalul Județean de Urgență Miercurea-Ciuc
146	Spitalul Municipal Odorheiu Secuiesc
147	Spitalul Municipal Gheorghieni
148	Spitalul Municipal Toplița
149	Spitalul de Psihiatrie Tulgheș
<b>Județul Hunedoara</b>	
150	Spitalul Județean de Urgență Deva
151	Spitalul de Urgență Petroșani
152	Spitalul Municipal "Dr. Alexandru Simionescu" Hunedoara
153	Spitalul Municipal Lupeni
154	Spitalul Municipal Orăștie
155	Spitalul Municipal Brad
156	Spitalul Municipal Vulcan
157	Spitalul Orășenesc Hațeg
158	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Geoagiu
159	Sanatoriul de Pneumoftiziologie Brad
<b>Județul Ialomița</b>	
160	Spitalul Județean de Urgență Slobozia
161	Spitalul Municipal Urziceni
162	Spitalul Municipal Fetești
163	Spitalul Orășenesc Jândărei
<b>Județul Iași</b>	
164	Spitalul Clinic de Urgență "Prof. Dr. Nicolae Oblu" Iași
165	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Sf. Maria" Iași
166	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Elena Doamna" Iași
167	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase "Sf. Parascheva" Iași
168	Spitalul Clinic de Obstetrică-Ginecologie "Cuza Vodă" Iași
169	Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași
170	Spitalul Clinic "Dr. C.I. Parhon" Iași
171	Spitalul Clinic de Recuperare Iași

172	Spitalul Municipal Pașcani
173	Spitalul Orășenesc Hârlău
174	Spitalul de Boli Cronice "Sf. Ioan" Târgu Frumos
175	Preventoriul TBC pentru Copii Deleni
176	Centrul de Asistență Medico-Socială Bivolari
177	Centrul de Asistență Medico-Socială Podu-Iloaiei
178	Unitatea de Asistență Medico-Socială Răducăneni
	<b>Județul Ilfov</b>
179	Spitalul de Obstetrică-Ginecologie Buftea
180	Spitalul Clinic Județean de Urgență Ilfov
181	Spitalul de Psihiatrie "Eftimie Diamandescu" Bălăceanca
	<b>Județul Maramureș</b>
182	Spitalul Județean de Urgență "Dr. Constantin Opris" Baia Mare
183	Spitalul Municipal Sighetu Marmatei
184	Spitalul Orășenesc Vișeu de Sus
185	Spitalul Orășenesc Târgu Lăpuș
186	Spitalul de Boli Infecțioase, Dermatovenerologie și Psihiatrie Baia Mare
187	Spitalul de Pneumoftiziologie Baia Mare
188	Spitalul de Psihiatrie Cavnic
	<b>Județul Mehedinți</b>
189	Spitalul Județean de Urgență Drobeta-Turnu Severin
190	Spitalul Municipal Orșova
191	Spitalul Orășenesc Baia de Aramă
192	Centrul de Asistență Medico-Socială Cujmir
	<b>Județul Mureș</b>
193	Spitalul Clinic Județean Mureș
194	Spitalul Municipal "Dr. Gheorghe Marinescu" Târnăveni
195	Spitalul Municipal "Dr. E. Nicoară" Reghin
196	Spitalul Municipal Sighișoara
197	Spitalul Orășenesc "Dr. Vaier Russu" Luduș
198	Spitalul Orășenesc Sângeorgiu de Pădure
199	Spitalul Sovata-Niraj
200	Centrul Medico-Social Deda
	<b>Județul Neamț</b>
201	Spitalul Județean de Urgență Piatra-Neamț
202	Spitalul Municipal de Urgență Roman
203	Spitalul Orășenesc "Sf. Dimitrie" Târgu Neamț
204	Spitalul Orășenesc "Sf. Ierarh Nicolae" Bicz
205	Spitalul de Psihiatrie "Sf. Nicolae" Roman
206	Spitalul de Pneumoftiziologie Biserici Alexandru cel Bun
	<b>Județul Olt</b>
207	Spitalul Județean de Urgență Slatina
208	Spitalul Municipal Caracal
209	Spitalul Orășenesc Balș
210	Spitalul Orășenesc Corabia
211	Spitalul de Psihiatrie Cronici Schitu Greci
212	Centrul Medico-Social Corabia
213	Centrul de Asistență Medico-Socială Caracal
	<b>Județul Prahova</b>
214	Spitalul Județean de Urgență "Dr. Constantin Andreoiu" Ploiești
215	Spitalul Municipal Ploiești
216	Spitalul Municipal Câmpina
217	Spitalul Orășenesc Vălenii de Munte
218	Spitalul Orășenesc Băicoi
219	Spitalul Orășenesc "Sf. Filofteia" Mizil
220	Spitalul Orășenesc Sinaia
221	Spitalul de Pediatrie Ploiești
222	Spitalul de Psihiatrie Voila

223	Spitalul de Ortopedie și Traumatologie Azuga
224	Spitalul de Boli Pulmonare Breaza
225	Spitalul de Pneumoftiziologie Florești
226	Spitalul de Pneumoftiziologie Draja
227	Spitalul Orășenesc Urlați
<b>Județul Satu Mare</b>	
228	Spitalul Județean de Urgență Satu Mare
229	Spitalul Municipal Cărei
230	Spitalul Orășenesc Negrești-Oaș
231	Spitalul de Pneumoftiziologie Satu Mare
<b>Județul Sălaj</b>	
232	Spitalul Județean de Urgență Zalău
233	Spitalul Orășenesc Șimleu Silvaniei
234	Spitalul Orășenesc Jibou
235	Spitalul de Boli Cronice Crasna
236	Centrul de Asistență Medico-Socială Ileanda
<b>Județul Sibiu</b>	
237	Spitalul Clinic Județean de Urgență Sibiu
238	Spitalul Clinic de Pediatrie Sibiu
239	Spitalul Municipal Mediaș
240	Spitalul Orășenesc Agnita
241	Spitalul Orășenesc Cisnădie
242	Spitalul de Psihiatrie "Dr. Gheorghe Preda" Sibiu
243	Spitalul de Pneumoftiziologie Sibiu
<b>Județul Suceava</b>	
244	Spitalul Clinic Județean de Urgență "Sfântul Ioan cel Nou" Suceava
245	Spitalul Municipal Câmpulung Moldovenesc
246	Spitalul Municipal Fălticeni
247	Spitalul Municipal "Sf. Dr. Cosma și Damian" Rădăuți
248	Spitalul Municipal Vatra Dornei
249	Spitalul Orășenesc Gura Humorului
250	Spitalul Orășenesc Șiret
251	Spitalul de Psihiatrie Câmpulung Moldovenesc
252	Spitalul de Psihiatrie Cronici Șiret
253	Unitatea de Asistență Medico-Socială "Carmen Sylva" Broșteni
<b>Județul Teleorman</b>	
254	Spitalul Județean de Urgență Alexandria
255	Spitalul Municipal "Caritas" Roșiorii de Vede
256	Spitalul Municipal Turnu Măgurele
257	Spitalul Orășenesc Zimnicea
258	Spitalul Orășenesc SRL Videle
259	Spitalul de Pneumoftiziologie Roșiori de Vede
260	Spitalul de Psihiatrie Poroschia
<b>Județul Timiș</b>	
261	Spitalul Clinic de Urgență pentru Copii "Louis Țurcanu" Timișoara
262	Spitalul Clinic Municipal de Urgență Timișoara
263	Spitalul Clinic de Boli Infecțioase și Pneumoftiziologie "Dr. Victor Babeș"
264	Spitalul Municipal Lugoj
265	Spitalul Orășenesc Deta
266	Spitalul Orășenesc Făget
267	Spitalul Orășenesc Sânnicolau Mare
268	Spitalul "Dr. Karl Diel" Jimbolia
<b>Județul Tulcea</b>	
269	Spitalul Județean de Urgență Tulcea
270	Spitalul Orășenesc Măcin
<b>Județul Vaslui</b>	
271	Spitalul Județean de Urgență Vaslui
272	Spitalul Municipal "Dimitrie Castroian" Huși

273	Spitalul Municipal de Urgență "Elena Beldiman" Bârlad
274	Spitalul de Psihiatrie Murgeni
275	Centrul de Asistență-Medico Socială Codăești
276	Centrul de Asistență-Medico Socială Băcești
<b>Județul Vâlcea</b>	
277	Spitalul Județean de Urgență Râmnicu Vâlcea
278	Spitalul Municipal "Costache Nicolescu" Drăgășani
279	Spitalul Orășenesc Brezoi
280	Spitalul Orășenesc Horezu
281	Spitalul de Pneumoftiziologie "C. Anastasatu" Mihăești
282	Spitalul de Psihiatrie Drăgoești
<b>Județul Vrancea</b>	
283	Spitalul Municipal Adjud
284	Spitalul Orășenesc Panciu

#### **(4) Unități aflate în subordinea Academiei Române**

1	Spitalul Universitar de Urgență Elias
---	---------------------------------------

#### **(5) Unități aflate în subordinea Ministerului Justiției**

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

#### **(6) Unități din rețeaua CF**

1	Spitalul Clinic nr. 1 CF Witting București
2	Spitalul Clinic nr. 2 CF București
3	Spitalul Clinic CF Iași
4	Spitalul Clinic CF Cluj-Napoca
5	Spitalul Clinic CF Timișoara
6	Spitalul Clinic CF Ploiești
7	Spitalul Clinic CF Galați
8	Spitalul Clinic CF Constanța
9	Spitalul Clinic CF Brașov
10	Spitalul Clinic CF Pașcani
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: Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel**

### ☐ **CAPITOLUL I: Aplicarea prezentului contract colectiv de muncă la nivelul unității/instituției**

#### ☐ **Art. 1**

**(1)** Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul bugetar de activitate Sănătate.

**(2)** Pentru angajații din domeniul activității sanitar-veterinare se va încheia un contract colectiv de muncă separat, având în vedere prevederile acestui contract.

#### ☐ **Art. 2**

**(1)** Prevederile contractelor individuale de muncă ale salariaților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

**(2)** Prevederile contractelor colective de muncă în vigoare la nivelul unităților cărora le este aplicabil acest contract vor fi puse de acord cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de sector în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

#### ☐ **Art. 3**

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă unitățile vor modifica regulamentele interne în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu sindicatele afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract.

### ☐ **CAPITOLUL II: Procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă la nivelul unităților publice**

#### ☐ **Art. 4**

**(1)** În baza prevederilor art. 102, alin. (5) din Legea nr. [367/2022](#) privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice și al grupurilor de unități se fac conform prevederilor prezentei proceduri.

**(2)** Negocierea și încheierea contractelor colective au caracter obligatoriu la nivelul unităților sanitare și al altor instituții din sistemul sanitar public.

#### ☐ **Art. 5**

☐ **(1)** La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul grupurilor de unități părțile sunt următoarele:

**a)** Angajatorul, reprezentat de conducătorul autorității sau instituției publice sau de către persoana/persoanele mandatată/mandatate de conducerea unităților din grup să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă;

**b)** Angajații, reprezentați de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul grupului de unități împreună cu sindicatele legal constituite și reprezentative la nivelul unităților din grup. În toate situațiile, sindicatele au dreptul să solicite participarea la negociere a federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă la care sunt afiliate.

☐ **(2)** La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare părțile sunt următoarele:

**a)** Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;

☐ **b)** Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

**1.** De către organizațiile sindicale legal constituite și reprezentative la nivelul unității;

**2.** În cazul în care nu există organizații sindicale care să reprezinte angajații/lucrătorii, conform pct. 1, de către federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectorului de negociere colectivă, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nereprezentative din unitate afiliate acestora;

**3.**În unitățile în care nu există organizații sindicale reprezentative la nivel de unitate și nici sindicate afiliate la federațiile reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă angajații vor fi reprezentați de sindicatele afiliate la federații nerepresentative, membre ale confederațiilor reprezentative la nivel național, la solicitarea și în baza mandatului sindicatelor nerepresentative afiliate acestora și de federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

**4.**În unitățile în care nu există sindicate angajații vor fi reprezentați de reprezentanții angajaților împreună cu reprezentanții federațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector de negociere colectivă, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### Art. 6

**(1)**În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile prezentului contract.

**(2)**În cadrul negocierilor la nivel de grup și de unitate prevederile prezentului contract colectiv de muncă au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

#### Art. 7

**(1)**Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnatare ale prezentului contract, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.

**(2)**În cazul în care angajatorul nu a inițiat negocierile în termenul prevăzut la art. 107 din Legea nr. [367/2022](#), sindicatele prevăzute la alin. (1) pot iniția negocierile colective, ele transmitând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

**(3)**În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere, angajatorul are obligația să convoace părțile prevăzute la art. 5 în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

#### Art. 8

**(1)**La prima ședință a părților se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale și data până la care urmează a îndeplini această obligație.

**(2)**Informațiile pe care angajatorul le va pune la dispoziția părții sindicale 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 muncă a angajaților/lucrătorilor pe următoarea perioadă contractuală.

**(3)**Tot la prima ședință de negociere părțile vor consemna în procesul-verbal următoarele:

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

**b)**nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv de muncă;

**c)**durata maximă a negocierilor convenită de părți; aceasta nu poate depăși 45 de zile decât prin acordul expres sau tacit al părților;

**d)**locul și calendarul ședințelor, acesta cuprinzând, de regulă, cel puțin 2 ședințe pe săptămână;

**e)**existența dovezii convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

**f)**alte detalii privind negocierea.

**(4)**Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.

#### **Art. 9**

**(1)**Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt împuternicite în scris de către acestea să negocieze contractele colective de muncă la nivelul unităților.

**(2)**Prin împuternicirile scrise, federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector de activitate de negociere colectivă desemnează expres echipa de negociere și persoana mandatată să semneze contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

**(3)**Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate de federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

**(4)**Federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract anexează împuternicirii prevăzute la alin. (1) și alin. (2), în copie certificată pentru conformitate, hotărârea de constatare a reprezentativității la nivel de sector de activitate Sănătate.

**(5)**Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare vor avea ca bază de pornire prevederile prezentului contract colectiv de muncă, acestea având caracter minim și obligatoriu.

#### **Art. 10**

**(1)**Neînțelegerile privind încheierea contractelor colective de muncă vor fi conciliate conform prevederilor art. 131-139 din Legea nr. [367/2022](#).

**(2)**În cazul menținerii unor puncte divergente și după conciliere și al neacceptării procedurii de mediere, sindicatele pot continua derularea acțiunilor sindicale din programul de revendicări.

#### **Art. 11**

**(1)**În situația în care, în urma negocierilor, una dintre părți refuză semnarea contractului colectiv de muncă, acesta va fi înregistrat la ITM în baza proceselor-verbale aferente ședințelor de negociere, prevederile contractului fiind cele care reies din procesele-verbale semnate de părți cu ocazia fiecăreia dintre ședințele de negociere.

**(2)**Inițiativa elaborării formei contractului colectiv de muncă și depunerii spre înregistrare la ITM în condițiile alin. (1) poate aparține oricărei părți.

**(3)**Contractele colective de muncă elaborate și transmise spre înregistrare în condițiile alin. 1-2 vor fi însoțite de cel puțin un exemplar original al proceselor-verbale aferente fiecărei ședințe de negociere.

**(4)**Contractele colective de muncă elaborate în baza prevederilor alin. (1) pot prelua în mod automat prevederi din prezentul contract în secțiunile/articolele/alineatele asupra cărora părțile nu s-au înțeles, acestea împlinind de drept prevederile oricărui contract.

**(5)**Contractul colectiv de muncă elaborat în condițiile alin. (1) nu va putea fi înregistrat în cazul în care organizația sindicală care refuză să semneze reprezintă cel puțin 35% din totalul angajaților/lucrătorilor.

**(6)**Prin excepție de la alin (5), în cazul în care există două sau mai multe organizații sindicale, contractul colectiv de muncă poate fi înregistrat și numai cu semnătura organizației sindicale care reprezintă cel puțin 50% plus unu din angajații/lucrătorii unității, dacă celelalte organizații sindicale refuză să semneze.

#### **Art. 12**

**(1)**Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă se face în baza deciziei angajatorului, luată de comun acord cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

**(2)**Aderarea la prezentul contract include aderarea unității la organizațiile patronale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

#### **Art. 13**

**(1)**Organizațiile patronale și unitățile sanitare care nu sunt menționate în Anexa nr. 1 la prezentul contract colectiv de muncă, precum și organizațiile sindicale corespondente pot adera ulterior la acesta în baza unei notificări scrise transmise către depozitar și adresate părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

☐(2) Procedura de aderare la prezentul contract colectiv de muncă se aplică după cum urmează:

**a)** În cazul unităților în care există sindicate afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă aderarea se efectuează în baza deciziei unității. Decizia de aderare se emite la inițiativa angajatorului sau la solicitarea sindicatului/sindicatelor afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector. Decizia poate fi urmată de încheierea protocolului de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă;

**b)** În unitățile în care nu există sindicate afiliate la federațiile sindicale reprezentative la nivel de sector, semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, deoarece angajații nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, decizia de aderare va fi însoțită de protocolul de aderare prevăzut la art. 16 din prezenta anexă.

☐(3) Procedura de aderare la prevederile prezentului contract are la bază următoarele documente:

**a)** Solicitarea de aderare, adresată părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

**b)** Decizia de aderare emisă de reprezentantul organizației patronale sau de managerul/conducătorul unității sanitare;

**c)** Protocolul comun de aderare la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, încheiat conform prevederilor art. 16 din prezenta anexă, semnat între sindicatele din unitate, afiliate la federațiile sindicale semnatare ale CCM pe sector, și conducerea unității, care indică clar contractul la care aderă, respectiv faptul că sunt de acord cu clauzele acestui contract.

#### ☐Art. 14

**(1)** Organizația patronală sau unitatea sanitară transmite solicitarea de aderare împreună cu decizia și protocolul de aderare către Ministerul Sănătății, la secretarul de stat responsabil cu activitatea de dialog social și către ministerul responsabil cu dialogul social.

**(2)** Ministerul Sănătății va informa în termen de maximum 5 zile lucrătoare toate părțile semnatare. Dacă una dintre părți are obiecții la aderare, le comunică tuturor părților și Ministerului Sănătății, împreună cu motivarea acestora, în termen de maxim 5 zile lucrătoare. În cazul în care înregistrează obiecții la o solicitare de aderare, Ministerul Sănătății va convoca Comisia paritară în termen de maximum 10 zile lucrătoare.

**(3)** În situația în care se constată neîndeplinirea condițiilor legale, Comisia paritară poate respinge aderarea, comunicând decizia împreună cu motivația atât solicitanților, cât și depozitarului prezentului contract colectiv de muncă.

**(4)** În situația în care nu există obiecții la solicitarea de aderare, Ministerul Sănătății transmite solicitantului confirmarea aderării în termen de maxim 10 zile lucrătoare.

**(5)** Lista unităților cărora li se aplică contractul colectiv de muncă se completează prin adăugarea unităților care au aderat la acesta.

#### ☐Art. 15

**(1)** Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă are drept consecință juridică aplicabilitatea acestui contract la nivelul unității care a aderat la el.

**(2)** Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă nu înlocuiește negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, așa cum este prevăzută de Legea nr. [367/2022](#).

**(3)** Pentru toate unitățile care aderă la prezentul contract colectiv de muncă este aplicabilă procedura de negociere și încheiere a contractelor colective de muncă prevăzută în prezenta Anexă.

**(4)** Dovada aderării la prezentul contract colectiv de muncă poate fi făcută de unitate sau de organizațiile sindicale în baza adresei de confirmare transmise de Ministerul Sănătății și a dovezii notificării depozitarului.

#### ☐Art. 16

## Modelul-cadru al protocolului de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate:

### Protocol

de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate

#### Preambul

Având în vedere următoarele prevederi legale și contractuale:

- Anexa nr. 1 a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate;
- Prevederile Legii nr. [367/2022](#), în special prevederile art. 101, alin. 1, lit. c) și art. 110 alin. 5 și 6 din Legea nr. [367/2022](#).

Părțile:

Unitatea sanitară .....

și

Sindicatul ..... în calitate de sindicat afiliat la .....

Prin prezentul PROTOCOL

convin, de comun acord, următoarele:

(1) Constată intenția unității ..... de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Sanitar, intenție stabilită prin Decizia nr. .... și confirmată prin semnarea prezentului protocol.

(2) Convin aderarea la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de negociere colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr. ....

(3) Își exprimă acordul privind prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate, își asumă prevederile acestuia și sunt de acord ca prevederile acestui contract să fie aplicabile Spitalului .....

(4) Convin adresarea solicitării de aderare la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr. ...., către părțile semnatare ale acestuia și notificarea depozitarului.

(5) Dispoziții finale

Prezentul protocol are ca anexă Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate înregistrat la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale sub nr. ....

Prezentul protocol este valabil pe toată perioada de valabilitate a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate, inclusiv prelungirea automată a aplicării acestuia, dar nu mai puțin de un an de la data semnării prezentului protocol (având în vedere și prevederile art. 108 alin. 1 din Legea nr. [367/2022](#)). Prezentului protocol îi sunt aplicabile și prevederile art. 119 din legea nr. [367/2022](#).

În cadrul prezentului Protocol salariații unității sunt reprezentați de sindicatele semnatare ale acestuia, unitatea fiind reprezentată conform prevederilor legale.

Prezentul Protocol împreună cu anexele constituie baza de pornire pentru negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate între părțile semnatare, prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate având caracter minimal.

Prezentul Protocol conținând 2 (două) pagini, se încheie astăzi, ....., în 5 (cinci) exemplare originale: câte unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar și cel de-al cincilea va fi transmis Ministerului Sănătății.

Unitatea ..... prin:

Manager .....

Sindicatul .....

Președinte .....

#### **Art. 17**

**(1)** În unitățile unde nu sunt constituite organizații sindicale, angajatorul are obligația ca, cel puțin o dată pe an, să permită organizarea unei sesiuni publice de informare privind drepturile individuale și colective ale angajaților/lucrătorilor, la cererea federațiilor sindicale reprezentative la nivelul în sectorului de negociere colectivă din care face parte unitatea, cu invitarea reprezentanților acestor federații.

**(2)** Locul, data și ora la care se organizează sesiunile publice de informare potrivit alin. (1) sunt făcute publice, prin afișare, la loc vizibil, la toate punctele de acces în unitate sau prin comunicare, prin orice alte mijloace de informare, cu cel puțin 15 zile înainte de desfășurarea lor.

#### **Art. 18**

**(1)** Conform principiului recunoașterii reciproce, orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare.

**(2)** Nu pot face obiectul negocierii unui acord, a unei convenții sau a unei înțelegeri, potrivit alin. (1), clauzele incluse într-un contract/acord colectiv de muncă valabil concomitent la nivel de unitate, clauze care sunt aplicabile *erga omnes*.

**(3)** Clauzele incluse într-un acord, convenție sau înțelegere nu pot deroga de la drepturile stabilite prin contractul/acordul colectiv de muncă aplicabil la nivel de unitate și/sau contractul/acordul colectiv de muncă încheiat la nivel superior aplicabil.

## **ANEXA nr. 3: Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de sector**

### **Art. 1**

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din 5 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatară (câte un membru de fiecare parte semnatară) și 5 reprezentanți ai Ministerului Sănătății. Membrii comisiei sunt desemnați de părțile semnatară în termen de 14 zile de la înregistrarea prezentului contract la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

### **Art. 2**

Comisia se va întruni la cererea oricărui dintre membrii săi, în termen de maximum 15 zile lucrătoare de la formularea cererii, și va adopta hotărâri valabile prin unanimitate, în prezența a 3/4 din numărul total al membrilor.

### **Art. 3**

Comisia va fi prezidată, prin rotație, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

### **Art. 4**

Hotărârea adoptată potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru părțile contractante.

### **Art. 5**

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Ministerul Sănătății.

### **Art. 6**

Comisia este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în aplicare, în funcție de condițiile concrete și de posibilitățile unităților, la solicitarea uneia dintre părți.

## ANEXA nr. 4: Modelul contractului individual de muncă

### Art. 1

Contractele individuale de muncă încheiate între angajator și salariat, inclusiv contractul de stagiu, vor cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru aferent.

### Art. 2

Prin negociere între părți, modelul-cadru prevăzut la art. 3 poate cuprinde și clauze, drepturi și obligații specifice, potrivit legii sau prezentului contract colectiv de muncă.

### Art. 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

#### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de ..... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților  
cu nr. .... din data de .....

#### A. Părțile contractului

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

și

salariatul/salariața - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., sectorul/județul ....., e-mail ....., posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberată/eliberat de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data de ....., am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;  
b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, începând cu data de ..... și până la data de ....., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv .....

D. Perioada de probă:

a) durata de ..... zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;  
b) condițiile perioadei de probă (dacă există) .....

E. Locul de muncă

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

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

a) prestații suplimentare ..... (în bani sau în natură);  
b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ..... (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupația ....., conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întregă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi și/sau ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau .....

(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....  
b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână, ..... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau .....

(inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: .....;  
b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;  
c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....;  
b) indemnizații .....;  
c) prestații suplimentare în bani .....;  
d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....;  
e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întregă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de .....

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt .....

6. Metoda de plată .....

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. **53/2003 - Codul Muncii**, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) salariatul este de acord cu reținerea de 1% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,6% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile;

e) alte clauze.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: .....

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

O. Formarea profesională

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

P. Condițiile de muncă

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

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. **411/2004** privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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

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

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

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

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura .....

Am primit un exemplar.

Semnătura .....

Data .....

## **ANEXA nr. 5: Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru**

### **A) Reducerea timpului normal de lucru**

**1.** Personalul care lucrează în anatomie patologică și în medicină legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: 6 ore/zi.

**2.** Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: 6 ore/zi.

**3.** Personalul sanitar cu pregătire superioară, asistenții medicali, indiferent de nivelul studiilor, precum și personalul sanitar mediu, care desfășoară activitate de dizolvare și preparare a soluțiilor citostatice: 6 ore/zi.

**4.** Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

**5.** Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: 7 ore/zi.

**6.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: 7 ore/zi.

**7.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: 7 ore/zi.

**8.** Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în stațiile de sterilizare: 7 ore/zi.

### **B) Alimentația de protecție se acordă în mod obligatoriu, conform Legii nr. [319/2006](#).**

**1.** Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.

**2.** Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.

**3.** Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**4.** Deratizare, dezinfecție, dezinsecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**5.** Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjarie: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**6.** Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**7.** Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**8.** Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**9.** Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**10.** Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.

**11.** Centrală termică: 1 l apă minerală/zi/persoană.

## **ANEXA nr. 6: Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității**

### **(1) Capitolul 1:**

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

#### **1. Personalul care lucrează la:**

- a)** dezinfectie, dezinfecție, deratizare;
- b)** stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase;
- c)** ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
- d)** spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
- e)** personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100250 posturi, activitate permanentă;
- f)** stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.

**2.** Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.

**3.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și arși.

**4.** Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.

**5.** Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.

**6.** Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).

**7.** Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

**8.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în secții și compartimente cu paturi de chirurgie.

### **(2) Capitolul 2:**

Se acordă 4 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.** Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de microproducție.

#### **2. Personalul care lucrează în:**

- a)** activitatea de prevenire și combatere a bolilor transmisibile;
- b)** ergoterapie (sau structuri de terapie ocupațională) din unități, secții și compartimente, cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.

**3.** Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.

**4.** Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și vaccinurilor.

**5.** Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.

**6.** Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.

**7.** Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.

**8.** Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.

**9.** Personalul care lucrează pe calculatoare de birou (laptop/desktop), activitate de minimum 70% din timpul de lucru.

### **(3) Capitolul 3:**

Se acordă 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.** Personalul care lucrează la repararea și întreținerea aparaturii de radiologie și roentgenterapie, medicină nucleară, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte și de fizioterapie.

- 2.**Personalul care efectuează analize chimice, toxicologice, biologice și biochimice din laboratoare și compartimente de medicină legală.
- 3.**Personalul care lucrează în centrale telefonice cu peste 250 de posturi, activitate permanentă.
- 4.**Personalul care prestează activități în centrale termice pe bază de combustibil solid și lichid.
- 5.**Personalul care lucrează în activități de fizio-electro-maso-termo-balneo-terapie.
- 6.**Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

#### **(4)** Capitolul 4:

Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- 1.**Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.
- 2.**Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
- 3.**Personalul care confecționează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
- 4.**Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
- 5.**Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
- 6.**Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsihiatrie.
- 7.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator, blocul de nașteri/săli de nașteri, neonatologie, laboratoare de radioterapie, în secții/compartimente de neurologie, neurochirurgie.
- 8.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în serviciul/compartimentul de prevenire a infecțiilor asociate asistenței medicale, Institutul Național de Hematologie Transfuzională "Prof. Dr. C.T. Nicolau" București, punctele de transfuzii din spital, centrele de transfuzie sanguină regionale/județene și al municipiului București, în laboratoarele de cardiologie și radiologie intervențională, în laboratoarele de endoscopie intervențională, unități de accidente vasculare cerebrale acute (UAVCA)/unitate de urgențe neurovasculare, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

#### **(5)** Capitolul 5:

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- 1.**Personalul sanitar din unități, secții și compartimente TBC, SIDA, COVID 19 și de boli infecțioase.
- 2.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de îngrijiri paliative, secții și compartimente de oncologie medicală, oncologie pediatrică, radioterapie, hematologie oncologică, transplant de organe, secții/compartimente pentru arși, centru pentru arși.
- 3.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.
- 4.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în secții și compartimente de ATI, de terapie intensivă și de terapie acută, și care lucrează în activitatea de anestezie, hemodializă, epidemii deosebit de grave și altele asemenea, stabilite de Ministerul Sănătății.
- 5.**Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în asistență medicală de urgență și transport sanitar, acordată prin serviciile de ambulanță și structurile de primire a urgențelor (UPU-SMURD, UPU, CPU), precum și operatorii-registratorii de urgență.

#### **(6)** Capitolul 6:

Se acordă 9 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

- 1.**Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a)** unități nucleare de categoria I de risc radiologic;
  - b)** unități nucleare de categoria a II-a de risc radiologic.

▣(7)Capitolul 7:

Se acordă 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

**1.**Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.

**2.**Personalul din leprozerii.

**3.**Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.

**4.**Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.

▣**5.**Personalul care își desfășoară activitatea în:

**a)**unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;

**b)**unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

▣(8)NOTĂ:

Salariații care lucrează la unul din locurile de muncă prevăzute în prezenta anexă și care dau dreptul la mai multe condiții de odihnă suplimentare vor primi un singur concediu de odihnă suplimentar, și anume pe cel mai mare.

## **ANEXA nr. 7: Sporul de vechime în muncă**

**1.** Coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzute în [Legea nr. 153/2017](#).

**2.** Coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

**3.** Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit alin. (2), sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

**4.** Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă.

**5.** Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

## ▣ANEXA nr. 8:

### ▣(1)Echipamentul de protecție:

#### ▣a)

- încălțăminte - 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;
- mănuși și măști - după necesități;
- șorțuri - după necesități;
- cizme de cauciuc - după necesități;
- cască de protecție - după necesități;
- ochelari de protecție - după necesități;
- centură de siguranță - după necesități.

**b)** Personalul de intervenție din cadrul serviciilor de ambulanță va beneficia de echipamentul de protecție specific conform legii.

### ▣(2)Materiale igienico-sanitare:

#### ▣a) se acordă întregului personal:

- săpun - 1/lună/persoană;
- hârtie igienică - 1/lună/persoană;
- perii de unghii - 1/an/persoană;

#### ▣b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoareasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
- personalului de la rampa de gunoi;
- personalului de curățenie.

## **ANEXA nr. 9: Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile**

### **SECȚIUNEA 0:**

#### **Art. 1**

**(1)** În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

**(2)** Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

**a)** alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

**b)** angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

**c)** venituri egale pentru muncă de valoare egală;

**d)** informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;

**e)** promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

**f)** condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;

**g)** beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

**h)** organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

**i)** prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**(3)** Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

**(4)** Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

**(5)** Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

**(6)** Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

**(7)** Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

**(8)** Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

**(9)** Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

**(10)** Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) din **Codul Muncii** este interzis.

**(11)** În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege, beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

**(12)** Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului în sensul alin. (11) se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament.

## ☐ **SECȚIUNEA I: Hărțuirea sexuală**

### ☐ **Art. 2**

Hărțuirea sexuală reprezintă orice formă de comportament nedorit, constând în contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitații compromițătoare, cereri de favoruri sexuale sau orice altă conduită cu conotații sexuale, care afectează demnitatea, integritatea fizică și psihică a persoanelor la locul de muncă.

### ☐ **Art. 3**

**a)** Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire sexuală, indiferent cine este ofensatorul;

**b)** Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

**c)** Angajatorul va include hărțuirea sexuală pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

### ☐ **Art. 4**

Angajatorul împreună cu reprezentanții sindicatelor vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și, în cazul confirmării actului de hărțuire sexuală, vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.

### ☐ **Art. 5**

Persoana care se consideră hărțuită sexual va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.

### ☐ **Art. 6**

Comisia va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.

### ☐ **Art. 7**

Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează să se facă, într-un termen ce nu va depăși 8 săptămâni de la depunerea plângerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viață al reclamantului.

### ☐ **Art. 8**

Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferată împotriva voinței sale.

Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului, și reclamatului.

### ☐ **Art. 9**

Dacă se stabilește că nu a avut loc hărțuirea sexuală, se va comunica reclamantului care, dacă dorește, se poate adresa justiției.

### ☐ **Art. 10**

Dacă actul de hărțuire sexuală la locul de muncă vine din partea unei persoane care nu este angajată în unitatea respectivă, victima se va adresa șefului ierarhic.

### ☐ **Art. 11**

Dosarele cu plângerile de hărțuire sexuală vor fi păstrate confidențial cel puțin 3 ani de la data rezolvării lor.

#### ☐**Art. 12**

Orice fel de represalii, în urma unei plângeri de hărțuire sexuală, atât împotriva reclamantului, cât și împotriva oricărei persoane care ajută la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare și vor fi sancționate conform legii în vigoare.

#### ☐**Art. 13**

În cazul în care ancheta stabilește că reclamantul a adus acuzații false, cu rea-credință, acesta va răspunde potrivit legii.

#### ☐**Art. 14**

Comisia va informa conducerea anual despre numărul de sesizări primite, despre natura acestora și despre avizul dat.

### ☐**SECȚIUNEA II: Hărțuirea morală**

#### ☐**Art. 15**

☐**(1)** Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

**a)** conduită ostilă sau nedorită;

**b)** comentarii verbale;

**c)** acțiuni sau gesturi.

☐**(2)** Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

☐**(3)** Stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

#### ☐**Art. 16**

☐**(1)** Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală.

☐**(2)** Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

#### ☐**Art. 17**

☐**(1)** Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului.

☐**(2)** Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

#### ☐**Art. 18**

☐**(1)** Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

☐**(2)** Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

#### ☐**Art. 19**

☐**(1)** Pentru prevenirea hărțuirii morale determinate de stres și epuizare fizică angajatorii evaluează periodic riscul de epuizare profesională a lucrătorilor.

(2) Evaluarea riscului de epuizare profesională a lucrătorilor din sănătate se poate face prin intermediul unor instrumente disponibile la nivel național sau prin alte soluții de evaluare ce permit furnizarea unor date relevante, comparabile la nivel național și accesibile într-un sistem centralizat.

(3) Rezultatele evaluării prevăzute la alin. 1 vor fi analizate în cadrul Comitetelor de Sănătate și Securitatea în Muncă de la nivelul unităților, care au obligația de stabilire a măsurilor de corecție ce se dovedesc necesare.

### ☐ **SECȚIUNEA III: Prevenirea discriminării**

#### ☐ **Art. 20**

Federațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

#### ☐ **Art. 21**

Reprezentanții sindicali desemnați primesc de la persoanele care se consideră discriminate sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților.

#### ☐ **Art. 22**

Opinia reprezentanților sindicali din unități, cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor Legii nr. [202/2002](#).

#### ☐ **Art. 23**

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

#### ☐ **Art. 24**

Organizațiile sindicale au un interes legitim în respectarea principiului egalității de șanse și pot, la cererea persoanelor discriminate, reprezenta/asista în cadrul procedurilor administrative aceste persoane.

## ☐ANEXA nr. 10: Procedura cercetării disciplinare prealabile

### ☐Art. 1

**(1)** Sub sancțiunea nulității absolute, nicio măsură nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile, inclusiv avertismentul scris.

**(2)** Pentru efectuarea cercetării disciplinare, angajatorul va desemna o comisie împuternicită special în acest sens.

### ☐Art. 2

Procedura cercetării disciplinare prealabile este următoarea:

**1.** Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.

**2.** Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetate, data producerii acestora, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă.

**3.** Decizia de cercetare disciplinară prealabilă împreună cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire și sindicatului din care face parte salariatul, prin intermediul convocării scrise în vederea cercetării disciplinare prealabile. Convocarea scrisă va conține obiectul cercetării, data, ora și locul întrevederii. În cazul în care salariatul refuză primirea convocării, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

**4.** La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta. Reprezentatul sindicatului al cărui membru este salariatul va fi invitat la fiecare întrunire a comisiei de disciplină în calitate de apărător.

**5.** După prima audiere, comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.

**6.** Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă, apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusiv martori.

**7.** După primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei în mod direct sau prin intermediul reprezentatului sindicatului al cărui membru este.

**8.** După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.

**9.** Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.

**10.** În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

**11.** Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

**12.** Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

**13.** Decizia de sancționare se comunică personal salariatului în cel mult 5 zile de la data emiterii ei și produce efecte de la data comunicării.

**14.** Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

### ☐Art. 3

Prezenta procedură face parte de drept din toate regulamentele interne ale unităților cărora le este aplicabil prezentul contract colectiv de muncă.

## **ANEXA nr. 11: Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă**

Notă de fundamentare:

Având în vedere numărul tot mai mare de agresiuni fizice și verbale împotriva angajaților din Sănătate realizate de pacienți, aparținători sau alte persoane;  
Ținând cont de faptul că agresiunile împotriva salariaților sunt posibile și datorită măsurilor ineficiente de securitate și protecție asigurate de angajator la locul de muncă;  
Pentru diminuarea numărului de cazuri de agresiuni împotriva salariaților și în vederea constituirii unui mediu de lucru sigur în toate unitățile sanitare,  
S-a elaborat prezenta procedură, anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de sector, ce are caracter obligatoriu pentru toate unitățile sanitare din România.  
Procedura are la bază cel puțin următoarele prevederi:

### **Art. 1**

Toate agresiunile fizice la locul de muncă, în timpul programului de muncă, împotriva angajaților din Sănătate sunt considerate accidente de muncă, beneficiind de un tratament corespunzător.

### **Art. 2**

**(1)** Salariații beneficiază de sprijinul unității în cercetările și procesele legate de agresiunile cărora le-au căzut victime.

**(2)** Plângerea împotriva agresorilor este înaintată de către unitate, salariat sau împreună.

**(3)** Angajatorii răspund patrimonial, potrivit legii civile, pentru prejudiciile cauzate victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestațiile asigurărilor sociale de stat.

### **Art. 3**

Pentru a asigura protecția salariaților, comitetele de securitate și sănătate în muncă de la nivelul unităților au obligația de a elabora Planul de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

### **Art. 4**

Elaborarea caietelor de sarcini pentru achiziția serviciilor de pază și protecție se realizează cu respectarea Planului de măsuri privind protecția salariaților împotriva agresiunilor.

### **Art. 5**

**(1)** Toate agresiunile fizice și verbale de la nivel de unitate sunt centralizate la nivel de unitate și vor fi puse la dispoziție la cerere.

**(2)** Respectarea programului de vizită și a regulilor privind accesul altor persoane în unitățile sanitare este parte integrantă a măsurilor de protecție a salariaților.

**(3)** În toate unitățile sanitare este interzis accesul persoanelor aflate în stare de ebrietate sau sub influența băuturilor alcoolice, cu excepția celor prezentați în calitate de pacienți sau pentru stabilirea alcoolemiei.

### **Art. 6**

**(1)** Amenințarea săvârșită nemijlocit ori prin mijloace de comunicare directă contra unui medic, asistent medical, șofer de autosanitară, ambulanțier sau oricărui alt fel de personal din sistemul sanitar, aflat în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.

**(2)** Lovirea sau orice acte de violență săvârșite împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani.

**(3)** Vătămarea corporală săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 6 ani.

**(4)** Vătămarea corporală gravă săvârșită împotriva persoanelor prevăzute la alin. (1), aflate în exercițiul funcției ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcției se pedepsește cu închisoare de la 3 la 12 ani.

## ANEXA nr. 12: Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

### CAPITOLUL 1:

#### Art. 1: Absențele motivate recuperate

(1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

#### Art. 2: Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

(1) În toate situațiile în care există ore suplimentare efectuate și neplătite sau necompensate cu timp liber plătit, dreptul lucrătorilor la compensarea acestui drept se menține.

(2) Existența orelor suplimentare precizate la alin. 1 se evidențiază într-un document special.

#### Art. 3: Concediul de odihnă neefectuat

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este un drept imprescriptibil.

(2) Salariatul are dreptul de a-i fi recunoscute zilele de concediu de odihnă neefectuate în anii anteriori aferente întregii durate a activității sale și de a efectua aceste zile la cerere.

#### Art. 4: Concediul de îngrijitor

(1) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(2) Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(4) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. [95/2006](#) privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

(6) Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(7) În sensul alin (1) și al alin. (3) prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

### CAPITOLUL 2: Concediul paternal

#### Art. 5

**(1)** Concediul paternal se acordă în scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut și de a facilita concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți.

**(2)** Prin termenul lucrător se înțelege persoana care desfășoară activitate în baza unui raport de muncă sau de serviciu, încheiat conform legii.

#### **Art. 6**

**(1)** Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. [210/1999](#), cu modificările și completările ulterioare.

**(2)** Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. [210/1999](#), cu modificările și completările ulterioare.

**(3)** Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

**(4)** Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare.

**(5)** Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

**(6)** Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

**(7)** Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea, cu respectarea prevederilor Legii nr. [200/2004](#) privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 7**

**(1)** În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, acordat în condițiile art. 2, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

**(2)** Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (1) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

#### **Art. 8**

**(1)** Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut la art. 1 și de a informa angajații cu privire la dreptul stabilit potrivit prezentei legi.

**(2)** Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul lucrătorului care se află în concediu paternal.

**(3)** Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

#### **Art. 9**

**(1)** Drepturile dobândite de lucrător anterior momentului acordării concediului paternal sau care sunt în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul paternal se mențin pe toată durata concediului și se aplică și după încetarea acestuia.

**(2)** La încetarea concediului paternal, lucrătorului i se aplică prevederile art. 10 alin. (8) din Legea nr. [202/2002](#) privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiind de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

**(3)** Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

### **CAPITOLUL 3: Acordarea tichetelor de creșă**

#### **Art. 10**

**(1)** Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

**(2)** Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

**(3)** Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorei cărui i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

#### **Art. 11**

**(1)** Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 570 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă, la data înregistrării acestui contract. Valoarea tichetelor de creșă se indexează semestrial.

**(2)** Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

**(3)** Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. [61/1993](#) privind alocația de stat pentru copii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [111/2010](#) privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. [132/2011](#), cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 12**

Fiecare tichet de creșă este valabil numai dacă are înscrise pe suportul electronic sau stocate într-un alt mod în acesta următoarele mențiuni:

**a)** numele și adresa emitentului;

**b)** perioada de valabilitate a utilizării tichetului de creșă;

**c)** interdicția de a fi utilizat pentru achiziționarea de alte bunuri/servicii decât cele prevăzute la art. 18 alin. (2);

**d)** numele, prenumele și codul numeric personal ale salariatului care este în drept să utilizeze tichetul de creșă.

### **CAPITOLUL 4: Flexibilizarea programului de lucru**

#### **Art. 13**

**(1)** Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.

**(2)** Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

**(3)** Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

**(4)** Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

#### **Art. 14**

**(1)** Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

**(2)** Durata zilnică a timpului de muncă 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.

#### **Art. 15**

De la prevederile art. 122 alin. (3) din prezentul CCM se admit derogări, prin acceptarea turelor inegale pentru protecția salariaților, cu condiția respectării prevederilor legale privind timpul lunar de muncă aferent normei de bază și programului normal de lucru.

**Art. 16**

Salariații care au două sau mai multe contracte individuale de muncă încheiate cu aceeași unitate sau cu unități diferite își pot lua concediul de odihnă în mod simultan, în aceeași perioadă, pentru fiecare contract sau în perioade diferite, având dreptul de opțiune în acest sens.

**Art. 17**

**(1)** Toți salariații care lucrează în ture au dreptul să figureze liber în grafic în zilele de aniversare a nașterii și în ziua aniversării onomastice.

**(2)** Salariații care nu lucrează în ture au dreptul la zile libere în ziua de aniversare a nașterii și în cea onomastică, urmând a efectua recuperarea zilelor libere acordate.

**(3)** Materializarea drepturilor prevăzute la alin. (1) și (2) este realizată prin grija persoanelor responsabile de întocmirea graficelor lunare de activitate.

**Art. 18**

Personalul din conducerea unităților medicale trebuie să țină cont de situațiile neprevăzute din viața de familie a angajaților și de caracterul de urgență al acestor situații, pentru a stabili proceduri interne în așa fel încât aprobarea învoirilor și a schimburilor de ture să se soluționeze simplu și prompt. Exemple de situații familiale neprevăzute: îmbolnăviri și decese în familie, defecțiuni la instalații de apă, gaz, electricitate ce pun în pericol siguranța casei, conflicte familiale, acte de violență săvârșite de/asupra membrilor familiei, executări judecătorești, incidente care necesită prezența la poliție, procuratură, instanțe de judecată etc.

**Art. 19**

Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, pe motiv că a solicitat sau a efectuat concediul pentru creșterea copiilor, concediul paternal, concediul de îngrijitor ori că și-a exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru constituie discriminare

### ANEXA nr. 13:

Părțile prezentului contract colectiv de muncă convin ca Punctul de vedere instituțional privind noua lege a salarizării, bazat pe Acordul dintre Ministerul Sănătății și federațiile sindicale reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate și exprimat sub forma unui proiect de lege, să respecte cel puțin următoarele principii:

**(1)** Principiul drepturilor câștigate, în sensul menținerii tuturor drepturilor și a compensărilor salariale deja câștigate în condițiile noilor reguli prevăzute în PNRR. Transpunerea acestui principiu în noua lege a salarizării va viza în special:

**a)** Introducerea în salariile de bază a sporurilor pentru condițiile de muncă cel puțin la nivelul ce corespunde limitei minime a acestor sporuri;

**b)** Menținerea ca spor pentru condiții de muncă a diferenței dintre procentul sporului introdus în salariul de bază și procentul maxim al sporurilor pentru condiții de muncă în toate cazurile în care această diferență nu este introdusă deja în salariile de bază și a sporurilor pentru condiții de muncă ce sunt stabilite în procent fix;

**c)** Înlocuirea sporului de tură și a sporului pentru lucrul în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează cu tarife orare diferențiate, acordate după cum urmează:

- Un tarif orar crescut cu cel puțin 50% față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în timpul nopții sau cu cel puțin 25% pentru lucrul în turele de după-amiază și de noapte;

- Un tarif orar dublu față de cel al normei de bază pentru munca desfășurată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează;

**d)** În situația în care se utilizează în continuare coeficienții de ierarhizare ca referință ierarhică a salariilor de bază pe același interval de ierarhizare precum cel actual (1-12), niciun angajat din sectorul public de sănătate nu poate suferi o diminuare a coeficientului de ierarhizare aferent salariului de bază față de cel prevăzut în actuala lege a salarizării (Legea nr. [153/2017](#)).

**(2)** Principiul predictibilității, în sensul asigurării creșterii ritmice și predictibile a veniturilor angajaților din sistemul sanitar. Aplicarea acestui principiu va respecta regula nivelului minim obligatoriu al creșterilor salariale, acestea având ca punct obligatoriu de pornire asigurarea cel puțin a menținerii puterii de cumpărare a veniturilor salariale, acolo unde nu este efectuată creșterea acestora ca urmare a reșezărilor etice. Transpunerea acestui principiu va fi realizată prin intermediul actualizării periodice a salariilor de bază proporțional cu inflația/prin raportare la salariul minim pe economie.

**(3)** Principiul abordării integrate și unitare a drepturilor salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate. În conformitate cu acest principiu drepturile salariale ale tuturor angajaților din sectorul public de sănătate, indiferent de categoria profesională, vor fi stabilite în același capitol/aceeași anexă a viitoarei legi a salarizării, respectiv în aceleași acte normative pentru drepturile conexe, cum ar fi sporurile pentru condițiile de muncă.

**(4)** Principiul echității ierarhizării salariilor de bază ale angajaților din sistemul public de sănătate. Echitatea ierarhizării salariilor de bază operează:

**a)** Prin situarea etică a salariilor de bază și a altor drepturi salariale ale categoriilor profesionale din sănătate comparativ cu alte categorii profesionale din alte sectoare bugetare;

**b)** Prin corecta ierarhizare a profesiilor din cadrul sectorului public de sănătate. În acest sens, referința de pornire pentru echitatea ierarhizării este cea stabilită în proiectul legii salarizării, în forma negociată și stabilită cu federațiile reprezentative la nivel de sector;

**c)** Prin utilizarea unor criterii etice de stabilire a salariilor de bază. În acest sens, salariul de bază al asistentului medical principal cu studii PL va reprezenta echivalentul a cel

puțin jumătate din salariul de bază al medicului primar, cu reșezarea coeficienților de ierarhizare pentru toate categoriile profesionale.

**(5)**Principiul recunoașterii responsabilității în sensul stabilirii unei ierarhii corecte a salarizării personalului din sistemul sanitar prin retribuirea funcțiilor de conducere cu salariul de bază mai mare decât cel al personalului din subordine.

**(6)**Principiul egalității, în sensul asigurării salariilor de bază egale pentru munca cu valoare egală desfășurată de angajați aparținând aceleiași categorii profesionale la aceleiași locuri de muncă sau la locuri de muncă similare sau comparabile. Acest principiu va fi transpus prin reșezarea în noua grilă de salarizare a salariilor de bază aferente unora dintre specialități și categorii de locuri de muncă.

**(7)**Principiul recunoașterii și stimulării stabilității și fidelității angajaților din sectorul public de sănătate, prin introducerea unei majorări a salariilor de bază pentru stabilitate și fidelitate față de unitate și față de sistemul public de sănătate.

**(8)**Principiul recunoașterii și recompensei salariale a contribuțiilor speciale la buna desfășurare a activității unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară în funcție de performanță. Criteriile de performanță vor fi stabilite de comun acord cu federațiile reprezentative la nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate.

**(9)**Principiul recunoașterii și recompensei salariale a participării la realizarea veniturilor suplimentare a unităților publice de sănătate prin salarizarea suplimentară din veniturile proprii ale unităților, pentru contribuția la realizarea acestor venituri.

**(10)**Principiul *primum non nocere*, aplicat prin raportare la efectul intervenției legiuitorului asupra evoluției veniturilor salariale ale angajaților din Sănătate. În acest sens, construcția proiectului de lege a salarizării nu poate determina scăderi ale veniturilor salariale pentru niciun angajat din Sănătate, obiectivul fundamental fiind creșterea veniturilor pentru toți angajații. Creșterea veniturilor salariale trebuie să fie cel puțin la nivelul corespunzător inflației, acolo unde nu intervin reșezări de natură etică.

**ANEXA nr. 14:**

**(1) Participanți:**

**I. CNS "CARTEL ALFA"**

1. Gabriel Predică;
2. Gabriela Lică;
3. Denis Păduraru;
4. Silvia Spiridon;
5. Cristinel Aldescu.

**II. BLOCUL NAȚIONAL SINDICAL**

1. Rotaru Marian;
2. Gheorghe Chiș.

**III. CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ SINDICALĂ "MERIDIAN"**

1. Crăciun Valentin.

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 4 cc din data de 5 octombrie 2023