

No. 17143 / 11.06.202

PAȘA DE INTRARE ÎN
DE MUNCĂ - BRAȘOV
INTRARE NR. 14329
IEȘIRE NR. 26
ZIUA 21
LUNA 07
ANUL 2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE ȘI NEUROLOGIE - BRAȘOV



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov

2026-2028

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 101-105 și art. 107-113 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate. Părțile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de unitate Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov:

Angajatorul reprezentat conform art. 102 alin. (1) lit. A pct. e) din Legea nr. 367/2022 și Anexa 2 din CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.480 din 11 septembrie 2023 la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S.

1. Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov:

Manager: Ec. Rusu Bogdan

Director Medical: Dr. Szasz Titus

Director de îngrijiri: As. med. pr. S Voicu Geta

Director fin. cont.: Ec. Ec. Carmen Budileanu

Consilier Juridic: Jr. Andreea Laura Popa

Șef serviciul RUNOS: Mitroi Oana

2. Salariații reprezentați conform art. 102 alin. (1) lit. B pct. c) din Legea nr. 367/2022 și Anexa 2 CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.480 din 11 septembrie 2023 - la Nivel de Sector de Negociere Colectivă Sănătate pe anii 2023-2025, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. prin:

Sindicatul Județean Solidaritatea Sanitară Brașov, sindicat reprezentativ în unitate, legal constituit și care are membri la nivel de unitate, prin:

Copreședinte: Males Florin

Copreședinte: Iordache Răzvan-Eduard

Vicepreședinte: Gavrilă Sergiu-Iulian

Vicepreședinte: Nuțoi Loredana

Vicepreședinte: Tugut Alexandra

Președinte gr. Sindicata SCPNBv: Budașcă Elena

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov

1

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

CUPRINS

Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Capitolul 1: Dispoziții generale –	Pg 2-7
Capitolul 2: Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă –	Pg. 8-25
I. Încheierea contractului individual de muncă –	Pg. 8-15
II. Executarea contractului individual de muncă –	Pg. 16-20
III. Modificarea contractului individual de muncă –	Pg. 20-21
IV. Suspendarea contractului individual de muncă –	Pg. 21-26
V. Încetarea contractului individual de muncă –	Pg. 26-35
Capitolul 3: Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă –	Pg. 35-45
Capitolul 4: Salarizarea și alte drepturi salariale –	Pg. 45-48
Capitolul 5: Timpul de muncă și timpul de odihnă –	Pg. 48-59
Capitolul 6: Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar –	Pg. 59-63
Capitolul 7: Formarea profesională –	Pg. 64-70
Capitolul 8: Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare – ...	Pg. 70-74
Capitolul 9: Dispoziții finale –	Pg. 74-76
Părțile –	Pg. 77

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



2

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Capitolul 1

Dispoziții generale

Articolul 1

- (1) Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui contract colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, se obligă să respecte prevederile acestuia.
- (2) La încheierea contractului colectiv de muncă s-a avut în vedere legislația în vigoare.
- (3) Prezentul contract colectiv de muncă reprezintă izvor de drept.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul patron desemnează pe cel care angajează, denumit în continuare angajator:
 - unitatea sanitară reprezentată prin manager, manager general;
- (5) În sensul prezentului contract, termenul unitate desemnează:
 - Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov;
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

Articolul 2

- (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte din momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă este aplicabil raporturilor juridice de muncă întemeiate pe un contract individual de muncă și celor neîntemeiate pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.
- (3) De la alin. (2) fac excepție funcționarii publici, pentru care se încheie acord colectiv de muncă.

Articolul 3

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se negociază în conformitate cu prevederile Anexei nr. 2
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelate cu privire la:

a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov

3

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

b)măsurile de sănătate și securitate în muncă;

c) timpul de muncă și timpul de odihnă;

d) alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;

e) formarea și perfecționarea profesională;

f) drepturile organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă;

g) obligațiile salariaților;

h) stabilirea modalității de acordare a sporurilor, conform prevederilor legale.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

Articolul 4

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

(2) Cererea se comunică în scris celorlalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.

(3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unității, care va transmite cererea către ceilalți semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Negocierile cu privire la modificare vor putea începe după cel mult 15 zile lucrătoare de la data comunicării, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitării acestei modificări.

(5) După depunerea cererii de modificare și pe toată perioada negocierilor, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive ce nu sunt imputabile salariaților.

(6) Prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungește tacit, o singură dată, pentru o perioadă de 12 luni în cazul în care niciuna dintre părțile semnatare nu notifică cu 30 de zile înainte de expirare intenția de a nu fi prelungit.

Articolul 5

Modificările aduse contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



4

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 6

Suspendarea și/sau încetarea contractului colectiv de muncă au loc în condițiile legii.

Articolul 7

(1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă se face potrivit prevederilor legale în vigoare, iar interpretarea conținutului contractului colectiv de muncă se realizează prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.

Articolul 8

Părțile recunosc și aplică principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile și obligațiile părților fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 9

(1) Contractele individuale de muncă nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă

(2) În perioada derulării contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, angajatorul poate reține salariatului care nu este membru de sindicat, numai cu acordul acestuia, exprimat în cadrul contractului individual de muncă, act adițional la contractul individual de muncă sau printr-un act special, o contribuție, care să nu fie mai mică de 0,6% din salariul lunar brut, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.

Retinerea se va face în baza acordului semnat din Contractul individual de muncă sau anexa a acestuia care se regăsește în prezentul Contract Colectiv de muncă la Anexa nr.4

(3) Această contribuție urmează a forma un fond separat utilizat pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective, dialogului social, formare profesională, ajutoare de deces, precum și în alte scopuri stabilite prin acordul părților. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere între angajator și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 9. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, un reprezentant al sindicatului semnatar din unitate. Indemnizația de participare în comisiile de concurs dar și de analiză a contestațiilor va reprezenta minim 10% din salariul minim brut în plată la data

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



5

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sănitărilor” Brașov



examenului.

Articolul 10

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricăror alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Articolul 11

(1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia interpretării și aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui Comisia paritară la nivel de unitate.

(2) Componenta, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 3.

(3) Angajatorul și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare.

Articolul 12

Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariații ce se consideră prejudiciat.

Articolul 13

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, la sesizarea uneia dintre părți, vor analiza la nivel de unitate modul în care sunt respectate drepturile și obligațiile salariaților.

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă, vor fi sesizate direcțiile de sănătate publică, Ministerul Sănătății, Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov, ordonatorul principal de credite, după caz, în vederea soluționării.

Articolul 14

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

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 15

(1) Părțile se obligă ca în perioada de executare a prezentului contract colectiv de muncă să nu promoveze acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, republicată, și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

Articolul 16

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

(2) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel superior sau cu acordurile/înțelegerile încheiate la toate nivelurile.

(4) Până la finalizarea procedurilor prevăzute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislației în vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de muncă va fi modificat corespunzător în cazul schimbării prevederilor legale referitoare la organizarea și funcționarea sindicatelor și patronatelor reprezentative.

(6) La nivel de unitate, înainte de aprobarea bugetului, vor avea loc consultări cu organizațiile sindicale.

(7) Orice clauză care presupune acordarea de drepturi bănești va fi negociată de părțile semnatare ale prezentului contract în vederea modificării și evidențierii corespunzătoare a bugetului destinat organizării și funcționării unitatii.



Capitolul 2

I. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 17

(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractele individuale de muncă, încheiate conform legii și prevederilor prezentului contract.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivelul unității cu acordul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(4) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(5) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă.

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

(7) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

Articolul 18

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariatului și potrivit prevederilor contractelor colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unități și la nivel de unitate, după caz.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



8

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

(3) Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa nr. 9. În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, un reprezentant al sindicatului semnatar din unitate. Indemnizația de participare în comisiile de concurs dar și de analiză a contestațiilor va reprezenta minim 10% din salariul minim brut în plată la data examenului. De aceasta indemnizație vor beneficia și reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract dacă sunt angajați cu contract de muncă în unitate.

(4) Criteriile privind angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale se stabilesc de comun acord cu organizația sindicală semnatară a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(5) În cazul în care reprezentantul sindicatului este convocat să participe la activități legate de angajarea și promovarea în funcții, grade și trepte profesionale în timpul programului din unitate, acesta va informa superiorul ierarhic și se va prezenta la convocarea angajatorului.

(6) Pentru timpul în care reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract desfășoară activități în relațiile de muncă și dialog social angajator-sindicat, în cazul în care acesta se afla la locul de muncă conform graficului de lucru, drepturile salariale vor fi plătite integral.

(7) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitatea respectivă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, la toate nivelurile de organizare a unităților definite la art. 1 alin. (5), cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

(10) Înainte de publicarea oficială a posturilor angajatorul va acorda posibilitatea redistribuirii salariaților, care au cel puțin 6 luni vechime în unitate, pe acele posturi, prin informare pe site-ul unității.

(11) În cazul în care există mai mulți salariați care doresc transferul pe același post vacant, angajatorul împreună cu sindicatele semnatare ale prezentului contract vor analiza fiecare caz în parte și vor transmite decizia salariaților solicitanți.

(12) Criteriile de selecție, în acest caz, vor fi stabilite de comun acord între angajator și sindicatul semnatar a contractului colectiv de muncă în vigoare și vor deveni parte integrantă din regulamentul intern al unității.

(13) Ocuparea unui post vacant în sistemul bugetar se poate face și prin transfer, în

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

condițiile legii, dacă se realizează de pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

Articolul 19

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

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

(3) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. La negocierea, încheierea și modificarea contractului individual de muncă, ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, salariatul poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului din care face parte. (4) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractelor colective de muncă de la toate nivelurile, și va fi actualizat anual, dacă este cazul.

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



10

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

(7) În situația în care în contractul individual de muncă nu se precizează durata, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

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

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

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

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

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

q) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

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

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute la alin. (10), acesta poate sesiza Inspecția Muncii. În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, în condițiile legii. Pentru transpunerea obligațiilor de informare și a altor prevederi specifice raporturilor juridice de muncă neîntemeiate



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

pe un contract individual de muncă, reglementate prin legi speciale, părțile vor elabora o anexă specială la prezentul contract, în termen de 3 luni de la înregistrarea lui.

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

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurență;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidențialitate.

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

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

(19) Atât în contractul individual de muncă, cât și în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL/ REGES-ONLINE) vor fi înregistrate toate sporurile cu caracter permanent sau cele al căror quantum este cunoscut.

Articolul 20

(1) Încadrarea salariaților în unități se face numai prin concurs, examen sau transfer, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale cu cel puțin 15 zile lucratoare înaintea scoaterii lor la concurs.

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

Articolul 21

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere astfel:



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

a) medici, farmaciști, biologi, biochimiști, chimiști, profesori CFM, fiziokinetoterapeuți, asistenți medicali, dentiști, psihologi, logopezi etc. cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:

- 20 de zile - dacă au mai fost angajați în altă unitate sanitară;
- 30 de zile - dacă au mai lucrat în profesie, dar nu într-o unitate sanitară;
- 90 de zile - debut în profesie;

b) 30 de zile - alt personal cu pregătire superioară, superioară de scurtă durată sau postliceală;

c) 20 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, nămolari etc.;

d) 30 de zile - pentru personalul cu pregătire medie ce urmează să se angajeze în funcții de execuție, altele decât medico-sanitare;

e) 5 zile - pentru personalul necalificat;

f) 30 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere angajat în alte funcții în unitate;

g) 45 de zile - pentru personalul provenit din altă unitate similară ce urmează să ocupe posturi de conducere;

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

i) 90 de zile - pentru personalul ce urmează să ocupe posturi de conducere la debutul în profesie;

j) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv printr-o perioadă de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(5) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase, cu consultarea organizațiilor



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(6) ~~Perioada de probă constituie vechime în muncă.~~

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă, într-un interval de maximum 12 luni.

(8) Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceeași atribuții.

Articolul 22

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, cu respectarea regimului incompatibilităților, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Articolul 23

(1) În unitățile sanitare, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial, pentru desfășurarea gărzilor, se face cu prioritate, prin cumul de funcții, cu salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial, salariatul poate să fie asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnată a prezentului contract colectiv de muncă, la cerere.

(3) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor de specialitate medico-sanitară, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații programul funcției cumulate nu poate fi considerat muncă suplimentară.

Articolul 24

Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condițiile legii.

Articolul 25

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatelor din unitate semnatare al prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 26

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale a cărui membru este angajatul în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior al angajatorului este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în aceeași localitate sau județ, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfăcerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 133 din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 27

(1) Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în Anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va fi încheiat cu respectarea Procedurii privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru. Procedura va fi negociată de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional. Procedura va include și regulile aplicabile limitelor timpului de lucru.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în modelul-anexă la prezentul contract colectiv de muncă. Modelul contractului va fi negociat de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdus în cadrul acestuia prin act adițional.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

II. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 28

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere și sunt stipulate în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Articolul 29

(1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Articolul 30

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecție în caz de concediere;
- k) la negociere colectivă și individuală;
- l) de a participa la acțiuni colective;
- m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) să fie informat despre orice modificare care apare în legătură cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de muncă și timpul de odihnă;
- o) să fie informat de orice modificare a relațiilor de subordonare și colaborare la locul său de muncă;

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare;
- v) să-i fie evaluate în mod obiectiv performanțele profesionale;
- w) dreptul de a sesiza cu bună-credință cu privire la orice faptă care presupune o încălcare a legii, a deontologiei profesionale sau a principiilor bunei administrări, eficienței, eficacității, economicității și transparenței, potrivit legii;
- x) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- y) alte drepturi prevăzute de lege.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) de a respecta disciplina muncii;
- c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractele colective de muncă aplicabile, precum și în contractul individual de muncă;
- d) de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) de a respecta secretul de serviciu;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- g) să nu execute nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) să nu facă uz de calități neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) să nu încerce să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) să respecte clauza de confidențialitate dintre el și angajator;
- k) personalul medical sau nemedical din unitățile sanitare are obligația de a nu supune pacientul niciunei forme de presiune pentru a-l determina pe acesta să îl recompenseze altfel decât prevăd reglementările de plată legale din cadrul unității respective;
- l) alte obligații prevăzute de lege.

Articolul 31

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractelor colective de muncă aplicabile și regulamentului intern, conform procedurii de cercetare disciplinară prevăzute în Anexa nr. 10 la prezentul contract;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizațiilor sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea unei asociații a angajatorilor;
- h) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractele colective de muncă aplicabile și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege, inclusiv nivelul și specialitatea studiilor absolvite, toate sporurile și cuantumul acestora;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să informeze reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract asupra tuturor măsurilor administrative pe care urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește modalitățile de satisfacere a necesității perfecționării personalului;
- n) să dea curs sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- o) să efectueze auditul timpului de muncă pentru fiecare loc de muncă, la solicitarea angajaților sau a reprezentanților acestora, conform Metodologiei privind constituirea procedurii auditului timpului de muncă;
- p) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 30, alin. 1, lit. x) din prezentul contract;
- q) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta. Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

(3) Pentru implementarea auditului timpului de muncă, la modificarea fișei postului angajaților din unitate, la adăugarea de noi sarcini în activitatea acestora, se vor face doar cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

III. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 32

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul contract și de legislația în vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
- a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Articolul 33

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de lege și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta reprezentanții organizațiilor sindicale sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă în legătură cu detașarea în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- b) salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice;



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

c) în situația în care un salariat, membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

d) pe perioada detașării salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare în condițiile legii;

e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este, cu dovada acordului angajatului.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariilor se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu al salariatului și în altă localitate decât sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului potrivit legii

(4) În cazul reorganizării sau desființării unității, personalul va fi preluat în întregime de noua entitate juridică sau redistribuit în cele mai apropiate unități sanitare față de reședința fiecărui salariat.

Articolul 34

Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră prevăzute de lege, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 35

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



22

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

~~(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.~~

Articolul 36

(1) La suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea poate angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.

(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului pentru formare profesională sau prin acordul părților, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare în cazurile menționate la alineatul precedent, angajatorul va informa în scris reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 37

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare, angajatorul are obligația de a informa, la cerere, reprezentanții organizațiilor sindicale a carui membru este, de stadiul cercetărilor în legătură cu sancțiunea stabilită, anterior emiterii deciziei.

Articolul 38

(1) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă, posturile vacante temporar pot fi scoase la concurs, cu avizul consultativ al reprezentanților organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate/afiliate la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnată a prezentului contract, după caz, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 39

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

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

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organizațiilor sindicale și profesionale constituite la nivel central, regional sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat pe o perioadă de maximum 10 zile lucrătoare în situația absențelor nemotivate ale salariatului, dacă acestea sunt în număr mai mare sau egal cu 3. Numărul absențelor nemotivate pentru care contractul individual de muncă poate fi suspendat va fi trecut și în Regulamentul Intern al unității în termen de maxim 60 de zile.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concediilor prevăzute la alin. (1) și la art. 152¹ din Codul Muncii ori absențării de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii se mențin pe toată durata concediului, respectiv a perioadei de absență.

Articolul 40

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

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - d) pe durata detașării;
 - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
 - f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.
- (2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
- (3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul consultativ scris al reprezentanților sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă, care trebuie exprimat în termen de 3 zile lucrătoare.

Articolul 41

(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Articolul 42

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



26

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 43

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

V. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 44

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

Articolul 45

(1) Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a instituirii tutelei speciale a salariatului;
- c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă-standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei-standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II sau în alte condiții prevăzute de legislația în vigoare.
- d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatată, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

f) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate îngredi sau limita dreptul salariaței de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi.

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

Articolul 46

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat muncă în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



28

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Articolul 47

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care organizații sindicală semnată a contractului colectiv de muncă sau organizația a cărui membru de sindicat este supus concedierii nu își exprimă avizul scris, în termen de 2 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

Articolul 48

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (dreptul la informare), art. 18 alin.

(1) (dreptul la informare în cazul desfășurării activității în străinătate), art. 31 (referitoare la perioada de probă sau de stagiu), art. 39 alin. (1) (drepturile salariatului), art. 85 (durata perioadei de probă) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor privind formare profesională minimă obligatorie de către angajator) din Codul Muncii.

Articolul 49

(1) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale pot constitui motiv pentru inițierea unei plângeri penale împotriva angajatorului.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii. Cercetarea disciplinară poate fi inițiată și la solicitarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv.

Articolul 50

(1) Concedierea unui salariat aflat într-o funcție sindicală de conducere la nivel de unitate sau la orice alt nivel poate fi făcută doar cu acordul expres al sindicatului al cărui membru este persoana în cauză.

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

Articolul 51

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;
- j) pe durata concediului de acomodare;
- k) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile următoare:
- l) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului, în decursul următoarelor 30 de zile calendaristice.
- m) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (l) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- n) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (l), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (m).

Articolul 52

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizației sindicale din unitate semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat după o evaluare a acestuia și cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract;

d) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

Articolul 53

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de lege și prezentul contract colectiv de muncă.

(2) În cazul concedierii salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de partenerii sociali ca și anexa a prezentului contract colectiv de muncă până la sfârșitul anului 2026.

Articolul 54

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 52 lit. b) și c), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

Articolul 55

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, fundamentată economic.

Articolul 56

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Articolul 57

(1) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) În cazul concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariaților, angajatorul va dispune îndeplinirea tuturor măsurilor sociale și de trecere în șomaj a salariaților concediați.

(3) La întocmirea planului de măsuri sociale, angajatorul este obligat să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar acordul aceluiași organizații sindicale.

(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care ordonatorul principal de credite va iniția acte normative de concediere colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești în valoare de: - pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare; - pentru vechime între 5 și 10 ani: 12 salarii brute lunare; - pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea priorităților la concediere, angajatorul, cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, va elabora un proiect de concediere colectivă. Proiectul de concediere va fi înaintat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, Inspectoratului Teritorial de Muncă și Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă.

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatele din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligate să transmită angajatorului propriul plan de măsuri la care angajatorul are obligația de a formula un răspuns scris și motivat.

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

Articolul 58

Prin concediere colectivă la nivelul unității se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 30 de salariați.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 59

(1) În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetențelor profesionale sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare.

(2) În oricare alte situații, perioada de preaviz este de 20 de zile lucrătoare, cu excepția persoanelor aflate în perioada de probă care nu beneficiază de preaviz, sau în cazul altor excepții prevăzute de legislația în vigoare

(3) În perioada de preaviz, salariatul poate solicita învoire pentru căutarea altui loc de muncă. Învoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe săptămână, separat sau cumulat.

Articolul 60

(1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai în cazul concedierilor colective, conform art. 133 al prezentului contract;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(2) Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

(3) Salariații care consideră că au fost concediați pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3) (obligația de informare), art. 18 alin. (1) (informarea pentru activitatea desfășurată în străinătate), art. 31 (perioada de probă), 152¹ (concediu de îngrijitor), 152² (absențe recuperate), 153² (concediu paternal) și art. 194 alin. (2) (suportarea cheltuielilor de formare profesională de angajatori) din Codul Muncii pot solicita angajatorului să prezinte, în scris, suplimentar față de prevederile alin. (2), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

Articolul 61

(1) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(2) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 62

- (1) În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.
- (2) În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.
- (3) În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, părțile convin să instituie o procedură de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă, înainte de acțiunea în instanță, realizată de o comisie stabilită de părțile semnatare ale CCM la fiecare nivel. Procedura va fi stabilită de partenerii sociali în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

Articolul 63

- (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.
- (2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

Articolul 64

- (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.
- (2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă, salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Articolul 65

(1) a) În cazul modificării sursei și a modului de finanțare, precum și în cazul externalizării și privatizării, potrivit legii, pentru unități, secții, ambulatorii de specialitate etc., angajatorul

semnatar al contractului individual de muncă va prevedea în actele de predare-primire ca angajatorul care preia să asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de muncă al personalului preluat;

b) În situația prevăzută mai sus, Ministerul Sănătății, prin direcțiile de sănătate publică, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) În cazul externalizării serviciilor medicale și nemedicale din unitățile sanitare este necesar avizul favorabil al sindicatelor din unitatea sanitară, semnatar al prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3) Drepturile salariale ale personalului preluat și celelalte drepturi prevăzute în contractele colective de muncă se păstrează pe toată durata derulării contractului și se acordă cel puțin la nivelul prevăzut de reglementările în vigoare pentru unitățile sanitare publice.

(4) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

Capitolul 3

Condiții privind sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 66

(1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



36

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

salariaților.

(2) Unitatea are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(3) Prevederile legale de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minim obligatorii.

(4) Dacă unitatea apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu o exonerează de răspundere în acest domeniu.

(5) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în niciun caz, obligații financiare pentru salariați.



Articolul 67

(1) Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2) Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.

(3) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a lucrătorilor, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;

b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

c) părțile sunt de acord că, în sistemul sanitar, condițiile corespunzătoare de lucru nu pot exista fără asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, a reactivilor și a documentelor specifice muncii potrivit legii.

(4) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Instruirea prevăzută la alin. (4) trebuie să se efectueze în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității, fie online.

Articolul 68

Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă. În acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de muncă și activități prestate. Atunci când există posibilitatea ca angajatul să se contamineze prin contact cu produse biologice, angajatorul va asigura respectarea prevederilor legale în materie.

Articolul 69

Măsurile specifice de securitate și sănătate în muncă cu caracter general luate la nivelul unității vor fi prevăzute în regulamentul intern.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 70

(1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Articolul 71

(1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.

(2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, angajatorul se consultă cu sindicatul semnatar a prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă. În comitetul de sanatare si securitate in munca la nivel de unitate vor fi numiti cel putin un reprezentant al sindicatului semnatar a prezentului contract de muncă.

Articolul 72

Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.



Articolul 73

(1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și sindicatul semnatar a prezentului contract

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Timpul alocat instruirii salariaților în domeniul protecției muncii este considerat timp de muncă.

Articolul 74

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

Articolul 75

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Articolul 76

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

(2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

Articolul 77

Componența, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

Articolul 78

(1) Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii. Acest serviciu poate fi efectuat de medicul de medicina muncii din unitate sau de orice alt medic cu competențele necesare din alte unități. În cazul în care angajatul decide să beneficieze de serviciile unui medic de medicina muncii la alegerea sa, angajatorul va deconta angajatului costurile acestora dar și ale investigațiilor necesare cerute de medicul de medicina muncii dacă este cazul.

Angajatul are calitate de pacient în contextul consultării medicului de medicina muncii dar și în cazul în care afecțiunile acestuia necesită investigații suplimentare. Angajatorul nu poate refuza sau limita acest drept angajatului atâta timp cât el este just și legal.

(2) Examen medical oftalmologic gratuit odată pe an, oferit de către angajator, ori de câte ori angajatul sesizează dificultăți de viziune sau orice problemă a ochilor legată de interacțiunea cu ecranul digital sau monitorul necesar muncii.

(3) Angajații au dreptul de a beneficia de dispozitive de corecție specială conform legislației în vigoare. În acest sens, angajatorul va determina locurile de muncă pentru care este necesară asigurarea de măsuri speciale de protecție oftalmologică și va deconta contravaloarea de 500 lei pentru personalul care se încadrează în condițiile de muncă mai sus menționate. Suma decontată poate reprezenta orice cheltuială permisă de lege conform Hotărâre de Guvern Nr. 1028/2006 coroborată cu Normele de aplicare (din 20 februarie 2025) a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(4) De prevederile alin. (3) vor beneficia medici, asistenți medicali, registratori medicali și personal TESA, iar decontarea se va face etapizat pe o perioadă de 6 luni prin criterii stabilite de Comitetul Director cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract.

Articolul 79

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare. Informarea sindicatului semnatar cu privire la organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor este obligația angajatorului. Aceasta se poate face prin orice metoda de transmitere a informațiilor și de avizare.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuția angajatorului și instituțiilor abilitate, după caz.

Articolul 80

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) La nivel de unitate normativul de personal între limitele minimă și maximă prevăzute prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatul semnatar al prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice. Pentru punerea în aplicare, angajatorul va transmite trimestrial sau la cererea sindicatului semnatar situația la zi a numărului de angajați din fiecare secție sau departament și limitele în care acesta ar trebui să se încadreze.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, se poate suplimenta numărul de personal peste normativ cu aprobarea ordonatorului principal de credite și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(4) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



42

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 81

- (1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.
- (2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

Articolul 82

- (1) În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de expertiză vor fi suportate de angajator pentru prima solicitare a sindicatelor.
- (2) Evaluarea încărcării suplimentare a personalului cu sarcini de serviciu și a nevoii de personal se face în baza procedurii auditului timpului de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introduse în cadrul acestuia prin act adițional.
- (3) În cazul apariției unor divergențe legate de rezultatele aplicării procedurii, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize în domeniul auditului timpului de muncă de către un organism specializat.
- (4) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori din sumele colectate prin contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat sau din bugetul propriu.

Articolul 83

- (1) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract, în limita prevederilor din Regulamentul-Cadru de acordare a sporurilor pentru condiții de muncă aprobat prin H.G. nr. 153/2018, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.
- (2) Pentru condiții deosebit de periculoase, potrivit legii, nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, de comun acord cu sindicatului semnatar a prezentului contract și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) Prevederile alin. (1) și (2) se aplică cu respectarea reglementărilor legale în materie.

(4) Având în vedere respectarea prevederilor legale pentru stabilirea sporurilor pentru condiții deosebit de periculoase, la nivelul unității sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali.

Articolul 84

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentația compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator în conformitate cu prevederile Anexei nr. 5.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitate necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 8.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între unitate și sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6.

(5) Angajatorul va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli al unității sumele necesare alimentației compensatorii de protecție prevăzute la Anexa nr. 5, precum și pentru materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție prevăzute în Anexa nr. 8.

(6) Pentru verificarea corectitudinii încadrării și a acordării, concediile de odihnă suplimentare prevăzute la alin. (4), respectiv Anexa nr. 6, se acordă cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(7) Ministerul Sănătății va avea în vedere introducerea în cadrul indicatorilor de evaluare a activității managerilor un indicator specific asigurării măsurilor de protecție a sănătății salariaților prevăzute la alin. (1)-(4).

Articolul 85

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C, dar și alte investigații necesare evaluării capacității de muncă ale angajaților (la cererea și cu acordul salariaților).

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



44

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.
- (4) Unitățile sanitare publice eliberează, în regim gratuit, personalului contractual din unitățile sanitare certificatul prenatal și fișa medicală pentru conducătorii auto.
- (5) La nivelul unității toate prestațiile medicale care se pot efectua în unitate (recomandate de către medicul de familie/specialist) se efectuează gratuit în baza biletelor de trimitere emise de către aceștia. Unitatea se obligă să faciliteze accesul salariaților spitalului, cu prioritate, la aceste servicii. De asemenea, salariații unității și membrii de familie ai acestora (soț, soție, copil, părinți) beneficiază de prioritate la consultații medicale, analize și investigații care se pot realiza în interiorul spitalului. Procedura de prioritizare a accesului la aceste servicii medicale se va stabili în termen de maxim 6 luni de la intrarea în vigoare a prezentului CCM.

Articolul 86

- (1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de aceasta.
- (2) De drepturile prevăzute la alin. (1) beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin 6 luni în condițiile alin. (1) și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură sunt mai mici la noul loc de muncă.

Articolul 87

- (1) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au modificat, determinând reclassificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2)Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscris adițional la contractul colectiv de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

(3)Prevederile legate de sănătate și securitate a muncii sunt considerate de părți a fi minime.

Articolul 88

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari urmăriți la fiecare loc de muncă în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programul de control al realizării măsurilor stabilite.

Articolul 89

Angajatorul este obligat să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea și testarea salariaților cu privire la normele și instrucțiunile de protecție a muncii.

Articolul 90

(1)În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua cel puțin următoarele măsuri:

a)amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;

b)asigurarea securității și sănătății lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă.

(2)Neasigurarea condițiilor normale de lucru la locul de muncă exonerează de răspundere angajații din unitate în cazul în care aceasta atrage neîndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de serviciu, caz în care trebuie să se evite cât de mult posibil să se pună în pericol viața și sănătatea pacienților.

(3)Angajatorul va asigura amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece. Ele includ spațiile de tip veghe și camerele de așteptare din timpul gărzii.

(4)La cererea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul va asigura, în limitele posibilităților, condițiile necesare pentru servirea mesei în incinta unității.

(5)Angajatorul va asigura diminuarea treptată a emisiilor poluante din unitate până la încadrarea în limitele prevăzute de lege.

Articolul 91

(1)Părțile se obligă să asigure un regim de protecție specială a muncii femeilor și tinerilor.

(2)Părțile asumă principiul european al armonizării vieții profesionale cu viața de familie ca unul dintre elementele centrale ale creșterii calității vieții profesionale a angajaților, cu respectarea prevederilor legale.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) Una dintre formele esențiale de materializare a prevederilor alin. (2) o constituie Procedura privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie, transpusă în Anexa nr. 12 la prezentul contract.

Articolul 92

Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor, cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective. În cazurile prevăzute se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 4

Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 93

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă, la nivel de sector de activitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariați și a surselor de constituire, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificării bugetului de stat, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și asimilate salariilor, conform legislației în vigoare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

(5) În sistemul sanitar, drepturile salariale se achită într-o singură tranșă până la data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, indiferent de modul de finanțare, se stabilește prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază actual prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatelor din unitate privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrag răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(9) Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(10) Prevederile alin. (9) se aplică și pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care are deja încheiat un contract individual de muncă, perioada de maximum 24 de luni fiind calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Articolul 94

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitate sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții unității și ai organizației sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

Articolul 95

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicate înaintea negocierii contractelor de furnizare de servicii medicale semnate cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Brașov, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

(3) În situațiile în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină conform procedurii specifice din anexa la prezentul contract. Această procedură va fi stabilită de semnatarii prezentului contract în termen de maxim 2 săptămâni de la înregistrarea acestuia, fiind introdusă ca parte a contractului prin act adițional.

Articolul 96

(1) Sporurile pentru condiții de muncă ale personalului din unitate se stabilesc cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, și fac parte de drept din prezentul contract.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



48

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Acestea vor fi, după cum urmează:

- (2) Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.
- (3) Salariații care au gestiune în primire beneficiază de o majorare salarială pentru gestiune, conform legislației în vigoare.

Articolul 97

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale în vigoare;
- b) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului pentru funcțiile stabilite potrivit legii;
- c) premiile și alte drepturi acordate conform legilor în vigoare;
- d) plata tarifului orar și sporurile aferente orelor de gardă a contractului individual de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 98

(1) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu avizul organizației sindicale semnatară a prezentului contract.

Articolul 99

(1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

- a) norma de timp;
- b) în alte forme stabilite prevăzute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc, în limitele legii, cu acordul scris al sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 100

(1) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

(2) În cazul neîndeplinirii condițiilor prevăzute la alin. (1), salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Articolul 101

În caz de desființare a unității, drepturile salariale ale angajaților sunt garantate. Salariații au calitatea de creditori privilegiați și drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, iar acestea vor fi plătite integral, înainte ca ceilalți creditori să-și revendice cota-parte.

Articolul 102

Angajatorii sunt obligați să țină evidența în care se menționează salarizarea pentru activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă, alte drepturi de care salariații au beneficiat și cursurile de pregătire și de perfecționare profesională acreditate absolvite și să le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

Capitolul 5

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Articolul 103

(1) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează muncă, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale.

(2) Identificarea timpului de muncă se face conform prevederilor contractului individual de muncă, contractelor colective de muncă aplicabile și ale legislației în vigoare.

(3) Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii. Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model indicat în cadrul prezentului contract.

Articolul 104

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului zilnic de muncă este, de regulă de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1) pentru unele dintre categoriile de personal prevăzute în legislația aplicabilă și/sau în prezentul contract colectiv de muncă durata normală a timpului zilnic de muncă este mai mică de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul sindicatului parte de drept a prezentului contract.

Articolul 105

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Articolul 106

(1) Pentru cazurile prevăzute la art. 104, alin. (1) durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(4) În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau afiliate la federații reprezentative, iar, acolo unde acestea nu există, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(5) Pentru salariații care beneficiază de reducerea timpului zilnic de lucru, limita se calculează în mod proporțional.

Articolul 107

(1) Personalul care își desfășoară activitatea în 1 sau 2 schimburi în unități cu activitate de 5 zile pe săptămână beneficiază de repaus săptămânal sâmbăta și duminica.

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale i se asigură repausul săptămânal în alte zile din cursul săptămânii următoare.

(3) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Munca prestată de personalul din unitățile sanitare, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul programului normal de lucru, se plătește cu un spor de 100% salariul de bază al funcției îndeplinite, cu condiția încadrării în limitele cheltuielilor de personal aprobate prin buget și cu respectarea procentului prevăzut la art. 25, alin. (2) sau (6) din Legea-cadru nr. 153/2017.

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

(6) Munca prestată și plătită conform alin. (2) și (4) nu se compensează și cu timp liber corespunzător.

(7) Munca suplimentară se salarizează conform prevederilor legale în vigoare aplicabile.

(8) Personalul prevăzut la alin. (2) are dreptul lunar la cel puțin două repausuri săptămânale în zilele de sâmbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

Articolul 108

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unității, cu consultarea sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Articolul 109

(1) Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștința salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului.

(2) Prevederile alin. (1) sunt transpuse în practică prin intermediul graficului de lucru, ce trebuie afișat cel târziu cu 5 zile înainte de sfârșitul lunii anterioare pentru luna următoare.

Articolul 110

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (2) Durata zilnică a timpului de muncă individualizat este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (3) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 104 și 106.
- (4) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.
- (5) Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Articolul 111

- (1) Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat prin pontajul lunar afișând în loc vizibil la locul de muncă o copie a pontajului, cât și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori este solicitat.
- (2) Ședințele de lucru se vor desfășura doar în timpul programului.

Articolul 112

- (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal aferente unui contract cu timp integral este considerată muncă suplimentară.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Pentru efectuarea orelor de muncă suplimentare, angajatorul este obligat să solicite în scris salariatului efectuarea acestora. Programarea efectuării muncii suplimentare prin intermediul graficelor de lucru, în situația în care acestea prevăd o durată lunară a muncii mai mare decât cea corespunzătoare lunii respective, este asimilată solicitării scrise din partea angajatorului.
- (4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează personalul angajat de răspundere în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.
- (5) Numărul maxim de ore de muncă suplimentară pe parcursul unei luni este de 32 de ore.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână, cu respectarea legislației în vigoare.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevăzută la alin. (5) implică, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de muncă cu timp parțial.

(8) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

(9) Derogările de la limitele aplicabile muncii suplimentare pot fi făcute doar cu acordul expres al sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă..

Articolul 113

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile după efectuarea acesteia.

Articolul 114

(1) În domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai căror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amânate și nici nu pot fi redistribuite, în cadrul programului normal de lucru, între ceilalți salariați încadrați în funcții similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alți salariați din unitate care să realizeze sarcinile respective în afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele menționate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, în limita fondurilor care se disponibilizează prin absența persoanelor titulare.

Articolul 115

(1) La nivelul unităților sanitare, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, angajatorul va stabili necesarul de personal specific fiecărui loc de muncă fără a fi mai mic decât limita minimă determinată conform normativului de personal, cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitate, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă. Acest normativ se elaborează în baza legislației în vigoare.

(3) Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul intern al unității.

(4) Anual, la nivelul fiecărei unități se analizează toate locurile de muncă pentru stabilirea necesarului de personal, corelat cu necesitățile activităților desfășurate.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(5) Examinarea și reexaminarea necesarului de personal se fac de către o comisie paritară angajator-reprezentanții organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 116

(1) În sectorul public de sănătate perioada de timp aferentă schimbului de tură constituie timp de muncă. În compensarea timpului de muncă aferent schimbului de tură angajații care lucrează în ture au dreptul la o pauză de masă zilnică de 30 de minute, inclusă în timpul de lucru, fără prelungirea acestuia.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă de la nivelul unității sau prin regulamentul intern.

Articolul 117

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Articolul 118

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

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- d) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- e) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- f) prima și a doua zi de Paști;
- g) 1 mai;
- h) 1 iunie - ziua copilului;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- l) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- m) prima și a doua zi de Crăciun.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

n) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

o) ziua de 7 aprilie, Ziua Mondială a Sănătății

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

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

Articolul 119

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 de ore, gărzi, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminica și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează asigură continuitatea funcționării instituțiilor care furnizează servicii de asistență medicală și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru stabilirea programului de lucru al angajaților care lucrează în ture se aplică Procedura stabilirii turelor/repartizării salariaților pe ture. Procedura va fi negociată de partenerii sociali conform anexei corespunzătoare din prezentul contract.

Articolul 120

(1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (Anexa nr. 5).

(2) Reducerea timpului normal de lucru nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

Articolul 121

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



56

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (2) Femeile care alăptează beneficiază, la cerere, de fracționarea programului de muncă.
- (3) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.
- (4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Articolul 122.

- (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite, în cazuri excepționale.
- (3) Este considerat program în ture sistemul 8 cu 16 ore și 12 cu 24 ore, salariatul având obligația efectuării serviciului de dimineață, de după-amiază, de noapte în decursul unei luni.

Articolul 123

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Articolul 124

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 21 zile lucrătoare.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă va fi prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (2.1) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile prevăzute la art. 152² din Codul Muncii și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(2.3) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat în funcție de vechimea în muncă astfel:

- a) pentru o vechime de 0-1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 21 de zile lucrătoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.

(4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 12 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.

(5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar obligatoriu una dintre tranșe va fi de minimum 10 zile lucrătoare.

(6) În situații de forță majoră, angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul sindicatului semnat a prezentului contract colectiv de muncă, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

(8) La cererea salariatului, indemnizația de concediu poate fi inclusă în drepturile salariale ale lunii în care se efectuează concediul de odihnă.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 125

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual. În cazul neacordării concediului de odihnă în acest termen, dreptul angajatului nu se stinge.

(2) Decalarea concediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și al sindicatului semnată a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152[^]2 din Codul Muncii se consideră perioade de activitate prestată.

Articolul 126

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu sau odată cu plata lunară a drepturilor salariale.

(4) La stabilirea indemnizației de concediu de odihnă se iau în calcul și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 127

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de voința salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă sau poate refuza cererea acestuia justificat. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii sau neacordării concediului de odihnă.

Articolul 128

(1) Salariați nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani reprezentați de sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă convenit salariaților reprezentați de sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 6 la prezentul contract.

(3) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare "in vitro" beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit de trei zile care se acordă după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

Articolul 129

(1) Drepturile convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă, inclusiv primele de vacanță și voucherele de vacanță se acordă potrivit legislației în vigoare.

Articolul 130

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile;
- c) concediu paternal - 10 zile sau 15 zile, după caz, conform legii;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



60

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

d) căsătoria unui copil – 5 zile;

e) decesul soțului/soției, copilului, socrilor și rudelor de gradul II inclusiv - 5 zile.

(2) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității.

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

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

Capitolul 6

Protecția socială a salariaților membri ai sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 131

(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul reprezentanților sindicatelor semnatar ale prezentului contract.

(3) În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioadă determinată, cu acordul sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 132

În cazul în care organele competente din unități au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:

a) durata de preaviz;

b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională.

c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

Articolul 133

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) persoanele care cumulează două sau mai multe contracte, cele care cumulează pensia cu salariul cu excepția contractelor individuale de muncă cu timp parțial pentru desfășurarea gărzilor;

b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;

d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea măsurilor de încetare a contractelor individuale de muncă vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul individual de muncă al salariatului cu venitul cel mai mic;

b) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura încetării contractului individual de muncă ar afecta un salariat care urmează un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfecționare a pregătirii profesionale, acesta având încheiat un contract cu unitatea de prestare a activității pe o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Articolul 134

(1) Unitatea care își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de încetare a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art. 133 are obligația să anunțe în scris despre aceasta sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

Articolul 135

Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 136

(1) Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Quantumul acestora se stabilește anual prin lege.

(2) La nivel de unitate, se va acorda ajutor de deces în valoare de 500 RON. Sumele necesare acordării acestui ajutor vor fi acordate din sumele colectate din cotizațiile angajaților nemembri de sindicat conform Art.9 alin(2). Ajutorul de deces se va acorda și în cazul decesului angajatului, familiei.

Ajutoarele de deces se acorda în baza unei cereri scrise și a certificatului de deces, a dovezii gradului de rudenie cu persoana decedată.

Articolul 137

(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

a) să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;

b) înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin proces-verbal, se comunică inspectoratului teritorial de muncă.

(2) În cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, precum și ca urmare a suprasolicitării diferitelor organe sau sisteme în procesul de muncă, angajatorul este obligat să comunice sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică apariția acestor boli.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională pot fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar, în cazul nerespectării acestora, vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

(5) Pentru constituirea bazei de date privind potențialele boli profesionale în Sistemul Sectorial de Monitorizare a Bolilor Profesionale din Sănătate se raportează toate episoadele de boală ale salariaților, în momentul instituirii.

(6) Situația bolilor profesionale, incidentelor și accidentelor de muncă, zilelor de concediu medical la nivel de unitate vor fi prezentate anual în prima sedință SSM de acest serviciu.

Articolul 138

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din sectorul sanitar și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizațiilor sindicale semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 139

(1) Repartizarea spațiilor de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație- sindicat semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Comisiile mixte își desfășoară activitatea în baza unei proceduri transparente bazate pe criterii de selecție ce respectă principiile și procedura egalității de șanse.

Articolul 140

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017.

Articolul 141

(1) Contravaloarea deplasării salariaților cu mijloacele de transport în comun, în interes de serviciu, este suportată integral de angajator.

(2) Timpul de deplasare prevăzut la alin. (1) este asimilat timpului de muncă.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



64

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 142

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariați membră de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație. După reîntoarcerea la muncă postul persoanei în cauză nu poate fi desființat pentru o perioadă de 1 an de zile.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariați va fi încadrată pe postul avut inițial, toate drepturile aferente locului de muncă urmând a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de muncă nu poate fi desfășurat din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

(4) Salariați care își reia activitatea după efectuarea concediului de creștere și îngrijire a copilului beneficiază de concediu suplimentar până la împlinirea vârstei de 5 ani a copilului, după cum urmează:

a) 5 zile de concediu suplimentar dacă salariați își reia activitatea după 2 ani de concediu de creștere și îngrijire a copilului;

b) 5 zile + 3 zile de concediu suplimentar dacă salariați își reia activitatea după 1 an de concediu de creștere și îngrijire a copilului.

Articolul 143

Salariați care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fără a-i afecta salariul și vechimea în muncă.

Articolul 144

Salariații gravide beneficiază de scutire în ceea ce privește obligativitatea efectuării turei de noapte sau a gărzilor - la cerere - și de posibilitatea schimbării locului de muncă.

Articolul 145

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu Anexa nr. 4.

Articolul 146



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(1) Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație în regim gratuit conform prevederilor legale și prezentului contract colectiv de muncă.

Capitolul 7

Formarea profesională

Articolul 147

- (1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează, se perfecționează sau își actualizează cunoștințele profesionale și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.
- (2) Dobândirea unei specializări și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.
- (3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.
- (4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.
- (5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala angajatorului (unității) potrivit legii sau din sumele colectate de către unitate din cotizatiile nemembrilor de sindicat conform Art 9 alin(2). Sumele aferente formării profesionale vor fi stabilite anual, prin negociere, de către partile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.
- (6) Cheltuielile aferente formării prevăzute la art. 149 lit. f) pot fi suportate din fondurile colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat, în funcție de nivelul organizării, din bugetul de stat și din fondurile structurale în acord cu prevederile speciale privind destinația acestor sume.

Articolul 148

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
 - a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - b) obținerea unei calificări profesionale;
 - c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



66

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

d)reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



67

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale sunt obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunoștință tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității și pe site-ul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unităților sau sectorului de activitate.

Articolul 151

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională se stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Articolul 152

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază stabilit pe gradații conform vechimii în muncă.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Articolul 153

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1) în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

(3) Decizia menționată la alin. (2) va fi luată în mod transparent, în baza unor criterii obiective și în acord cu interesele unității transpuse în planul anual/multianual de formare.

Articolul 154

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi, în afara salariului corespunzător locului de muncă, și alte avantaje pentru formarea profesională.

Articolul 155

(1) Salariații au dreptul să beneficieze de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Articolul 156

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor semnatar ale prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Articolul 157

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Articolul 158

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), indemnizația de concediu va fi cea prevăzută pentru concediul de odihnă.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Articolul 159

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

Articolul 160

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

a) cel puțin o dată la 2 ani dacă au cel puțin 21 de salariați;

b) cel puțin o dată la 3 ani dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurate în condițiile alin.

(1), se suportă de către angajatori.

Articolul 161

- (1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, ce are cel puțin 21 de salariați, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, va fi adus la cunoștința salariaților.
- (2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic ceilalți salariați.
- (3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile.
- (4) Participarea la cursuri de formare profesională cu scoaterea din producție la cererea salariatului poate fi inclusă în planul de formare profesională numai cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.
- (5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.
- (6) Cursurile privind relațiile de muncă și dialogul social se avizează de federațiile sindicale sau de sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 162

- (1) Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.
- (2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare într-o unitate medico-sanitară, salariații care au lucrat în altă unitate medico-sanitară cu alt specific și salariații care s-au reangajat în unitate după o perioadă de cel puțin 5 ani de întrerupere.

Articolul 163

- (1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt creditate prin conținutul lor cu pregătirea și perfecționarea profesională.
- (2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) pot fi elaborate în colaborare cu organizația profesională, potrivit reglementărilor legale în vigoare.
- (3) Cursurilor de formare inițială sau specializare li se aplică principiul recunoașterii reciproce.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 164

Reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu, în calitate de observatori, la toate nivelurile, la examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile/examenele de ocupare a posturilor.

Articolul 165

- (1) Angajatorul se obligă să sprijine toți beneficiarii și partenerii contractelor de finanțare pe fonduri structurale care oferă cursuri de formare gratuită în recrutarea și participarea salariaților la cursurile de formare.
- (2) În sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesională salariaților, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri și va asigura spațiul necesar afișării materialelor informative în acest sens.
- (3) Unitatea este responsabilă cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale și informarea salariaților în acest sens.
- (4) Părțile se angajează să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea finanțării formării aferente planului sectorial de formare prin intermediul fondurilor structurale.
- (5) Informațiile cu privire la politica generală de formare a salariaților vor fi menționate în contractele colective de muncă și regulamentul intern al unității.

Capitolul 8

Drepturile sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă

Articolul 166

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adecvat.
- (2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea lor și de a-și formula programe proprii de acțiune, în condițiile Legii.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

(5) Angajatorul se obligă să se abțină de la orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere al sindicatelor.

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

Articolul 167

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

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

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

Articolul 168

(1) Părțile se angajează să promoveze un comportament civilizat în cadrul unității, cu respectarea demnității fiecărui salariat.

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

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

Articolul 169

(1) a) Reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă participă la ședințele consiliului de administrație și ale comitetului director al unităților sanitare;

b) reprezentanții sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă participă, în calitate de observator, prin câte un reprezentant județean, la ședințele comitetului director al direcțiilor de sănătate publică:

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



74

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

e) reprezentanții județeni ai organizației sindicale semnatar ale prezentului contract colectiv de muncă participă la toate ședințele de interes general la nivelul unității

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

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

Articolul 170

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

(2) Angajatorul se obligă să pună la dispoziția reprezentanților sindicatelor toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

(3) Hotărârile conducerii unităților vor fi comunicate în scris, în termen de 48 de ore de la data emiterii hotărârii, reprezentanților sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea unității, la toate nivelurile, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

Articolul 171

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

Articolul 172

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

Articolul 173

Angajatorul este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului semnatărilor prezentului contract

Articolul 174

Încasarea cotizației se face prin statele de plată ale unităților, în baza acordului individual al salariaților membri ai organizațiilor sindicale legal constituite la nivelul unității în conformitate cu Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare. Acordul individual se depune cu adresă de înaintare de către reprezentantul sindicatului la unitate. Reținerea cotizației, virarea acesteia în conturile sindicatului și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu. Angajatorul nu va accepta cererile de oprire a cotizației de la membrii de sindicat care doresc să se retragă fără avizul sindicatului.

Sindicatul se obligă să semneze toate cererile de retragere până în data de 28 a lunii curente. Cererile care sunt făcute de membrii după data de 28 a lunii curente vor fi înregistrate pentru luna următoare.

Articolul 175

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

(2) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Articolul 176

(1) În scopul unei bune colaborări, părțile, la orice nivel, se obligă să răspundă în scris, în termen de maximum 30 de zile calendaristice, la toate cererile și adresele înaintate de fiecare din părți.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



76

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Depășirea termenului prevăzut la alin. (1) reprezintă încălcarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

(3) Angajatorul și conducerea sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

Articolul 177

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor, a referatelor și a reclamațiilor care îi privesc pe aceștia se face cu participarea reprezentantului sindicatului în care este înscris fiecare salariat.

(2) Cercetarea prevăzută la alin. (1) se poate face și fără prezența reprezentantului sindicatului dacă ședința comisiei de cercetare a fost anunțată în scris și cu semnătură de primire cu cel puțin 48 de ore înainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul și ora anunțate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat și reprezentat de către un reprezentant al sindicatului atât la audiere, cât și pe parcursul cercetării, în cazurile prevăzute la alin. (1).

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al unuia din sindicatele din unitate, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa nr. 10.

Articolul 178

(1) Se vor negocia contracte colective de muncă la nivelul unității, potrivit procedurilor din Anexa nr. 2.

(2) Prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului la nivel de unitate și a normelor de aplicare a acestuia.

Articolul 179

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă asigură aplicarea acestuia la toate nivelurile.



Articolul 180

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a sursei și modului de finanțare pentru unități, secții, compartimente și servicii, externalizări servicii etc., angajatorul care predă este obligat să transmită, iar angajatorul care preia este obligat să garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 181

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică de drept salariaților reprezentați de sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii și Anexei nr. 1.

Articolul 182

Salariații membri ai sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

Articolul 183

Părțile semnatare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 184

Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

Articolul 185

Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

Articolul 186

Pentru respectarea prevederilor din legislația U.E. și națională privind drepturile salariaților la informare și consultare părțile convin crearea Procedurii de informare și consultare, elaborate în acord cu prevederile din Legea nr. 367/2022 și ale Legii nr. 467/2006. Procedura va fi negociată de partenerii sociali urmând să fie introdusă în cadrul acestuia ca anexă.

Articolul 187

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

Articolul 188

Ministerul Sănătății va susține toate inițiativele legislative și modificările actelor normative de natură să îmbunătățească prevederile prezentului contract colectiv de muncă și care sunt în concordanță cu politica de sănătate a Ministerului Sănătății.

Articolul 189

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.



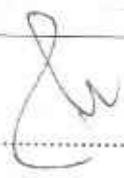
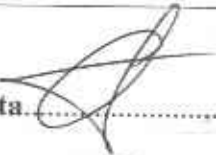
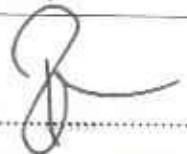
Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

I. Părțile:

Reprezentanții unității sanitare	Sindicate
Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov	Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov
Manager Ec. Rusu Bogdan..... 	Copreședinte Maleș Florin..... 
Director Medical Dr. Szasz Titus..... 	Copreședinte Iordache Răzvan-Eduard..... 
Director de Îngrijiri As. med. pr. S Voicu Geta..... 	Vicepreședinte Gavrilă Sergiu-Iulian..... 
Director fin. cont. Ec. Carmen Budileanu..... 	Vicepreședinte Nuțoi Loredana..... 
Consilier Juridic Jr. Andreea Laura Popa..... 	Vicepreședinte Turcuț Alexandra..... 
Șef serviciul RUNOS Mitroi Oana..... 	Președinte gr. Sindicală SCPNBv Budașcă Elena..... 

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



80

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

CUPRINS - Anexe

Anexa 1 - Încheierea contractului individual de muncă la nivelul unității	Pg. 79
Anexa 2 - Aplicarea contractului colectiv de muncă la nivelul unității/instituției și desfășurarea negocierilor la acest nivel	Pg. 79-85
Anexa 3 - Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate	Pg. 86-87
Anexa nr.4 - Modelul contractului individual de muncă	Pg. 87-104
Anexa nr. 5 - Categoriile de personal, locurile de muncă și activitățile care beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru	Pg. 105-106
Anexa nr. 6 - Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar pe locuri de muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității	Pg. 106-110
Anexa nr. 7 - Sporul de vechime în muncă	Pg. 111
Anexa nr. 8 - Materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție	Pg. 112-114
Anexa nr. 9 - Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile	Pg. 114-121
Anexa nr. 10 - Procedura cercetării disciplinare prealabile	Pg. 121-124
Anexa nr. 11 - Procedura privind protecția salariaților din Sănătate împotriva agresiunilor la locul de muncă	Pg. 124-126
Anexa nr. 12 - Armonizarea vieții profesionale cu viața personală	Pg. 126-132
Anexa nr. 13 - Procedura stabilirii turelor/repartizării angajaților pe ture	Pg. 133-136
Anexa nr. 14 - Procedura de informare și consultare	Pg. 136-140
Anexa nr. 15 - Spor condiții deosebit de periculoase la nivel de unitate	Pg. 141-143
Anexa nr. 16 - Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru.....	Pg. 143-147
Anexa nr. 17 - Procedura de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă Pg. 148-149	
Anexa nr. 18 - METODOLOGIA - pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din unitate	Pg. 149-150
Anexa nr. 19 - Proceduri și reglementări specifice privind timpul de muncă, contractele individuale de muncă și organizarea activității	Pg. 151-153
Anexa nr. 20 - Procedura privind constituirea parteneriatului pentru coordonarea formării profesionale	Pg. 153-156

Anexa nr. 1

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2027

Încheierea contractului individual de muncă la nivelul unității

Articolul 1

Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.

Articolul 2

Modificarea contractului individual de muncă în termenul prevăzut la alin. 1 se face prin încheierea unui nou contract individual de muncă ce va cuprinde cel puțin specificațiile de la anexa nr. 4 sau, acolo unde contractul individual de muncă al salariatului are forma modelului din anexa nr. 4, prin acte adiționale la acesta.

Articolul 3

În termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se va modifica Regulamentul intern în mod corespunzător, preluând prevederile aplicabile din cadrul acestui contract, de comun acord cu organizația sindicală semnatară a prezentului contract.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



82

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Anexa nr. 2

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

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

Articolul 1

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în:
SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE ȘI NEUROLOGIE BRAȘOV

Capitolul II

Procedura de negociere și încheiere a Contractului Colectiv de Muncă la
0 Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov

Articolul 2

(1) În baza prevederilor art. 102 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul unităților sanitare publice 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.

Articolul 3

La negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivelul Spital Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov părțile sunt următoarele:

- a) Angajatorul reprezentat de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulamentul de funcționare, după caz;
- b) Angajații, reprezentați în ordine succesivă/eliminativă după cum urmează:

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov

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 nerepresentative 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.

Articolul 4

- (1) În situația în care la nivelul unităților sanitare nu există un contract colectiv de muncă sunt aplicabile de drept prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector.
- (2) În cadrul negocierilor la nivel de unitate prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de sector au caracter minim în privința drepturilor salariatului, fiind obligatorie menționarea lor cel puțin la acest nivel.

Articolul 5

- (3) Angajatorul va transmite sindicatelor afiliate la federațiile reprezentative semnatare ale contractului colectiv la nivel de sector, în formă scrisă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor.
- (1) 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 transmițând tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.
- (2) 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 6

(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.



Articolul 7

- (1) Organizațiile sindicale afiliate federațiilor semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector 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 mandată 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.

Articolul 8

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se semnează de către managerul unității (ca reprezentant legal al unității) și de către persoanele mandatate conform legii 367/2022.
- (2) Negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul unității vor avea ca bază de pornire prevederile contractului colectiv de muncă de la nivel de sector sanitar, acestea având caracter minim și obligatoriu.

Articolul 9

- (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.

Articolul 10

- (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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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) aparține angajatorului.

(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 contractul de la nivel de sector 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Anexa nr. 3

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare la nivel de unitate

Articolul 1

Comisia care monitorizează prevederile aplicării contractului colectiv de muncă la nivel de sector va fi compusă din minim 2 reprezentanți ai organizațiilor sindicale semnatare și 2 reprezentanți ai Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie

Membrii comisiei vor fi desemnați prin decizie emisă de unitate ulterior intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

Membrii comisiei desemnați de SINDICATUL JUDEȚEAN SOLIDARITATEA SANITARĂ BRAȘOV sunt:

Maleș Florin, Iordache Răzvan-Eduard, Turcuț Alexandra, Gavrilă Sergiu-Iulian

Articolul 2

Comisia se întrunește în ședințe ordinare trimestrial, în a treia zi lucrătoare din a doua lună a fiecărui trimestru, evaluând gradul de aplicare a prevederilor prezentului CCM.

Comisia se va întruni la cererea oricăruia 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.

Articolul 3

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

Articolul 4

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



88

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 5

Secretariatul comisiei va fi asigurat de Spitalul Clinic Psihiatrie și Neurologie Brașov.

Articolul 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

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
202-2028

Modelul contractului individual de muncă

Articolul 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. —

Articolul 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.

Articolul 3

Modelul-cadru al contractului individual de muncă:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de.....și înregistrat în
registru general de evidență a salariaților
cu nr. din data de

A.Părțile contractului



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

salariatul/salariata - 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/salariata 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)prestării 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.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 0,8% din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,5% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat, conform procedurii. Aceasta reținere este conditionată de exprimarea consimțământului explicit al angajatului. Aceasta va fi stabilită în termen de 6 luni de la semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

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

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



96

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 3.2

MODELUL CADRU AL CONTRACTULUI DE STAGIU

Contract de stagiu, anexă la Contractul individual de muncă nr. din

Părțile contractante:

1. Angajatorul (denumirea), cu sediul în, str.
nr., bi., sc., ap., județul/sectorul ,
înregistrată la registrul comerțului/ autoritățile administrației publice locale
din
..... sub nr., codul de identificare fiscală (C.I.F.)
..... telefon, reprezentat legal prin doamna/
domnul în calitate de

având obiectul de activitate*1), cod CAEN.....

Și

2. Domnul/Doamna, în calitate de stagiar, domiciliat(ă) în localitatea
....., str. nr., bi., ap., sectorul/
județul, posesor/ posesoare al/a BI/ CI/ pașaport seria nr.
....., eliberat(ă) de la data de
....., CNP, autorizație de muncă/ permis de ședere în scop de
muncă
seria nr.

..... din data de, am încheiat prezentul contract de stagiu, anexă la contractul
individual de muncă nr. /, în următoarele condiții asupra cărora am convenit.

B. Obiectul contractului

Obiectul contractului îl reprezintă efectuarea perioadei de stagiu de către stagiar, pe baza unui
program de activități aprobat de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 din Legea nr.
335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

C. Durata contractului de stagiu



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

C.1. Prezentul contract de stagiu se încheie pe o perioadă de luni, cuprinsă între data de.....și data de

C.2. Suspendarea contractului individual de muncă și cea a concediului medical mai mare de 30 de zile nu se iau în considerare la calculul perioadei de stagiu.

D. Locul de efectuare a perioadei de stagiu

D.1. Perioada de stagiu se desfășoară la locul/locurile de muncă

.....(secția/atelierul/biroul/serviciul/compartimentul etc.)..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului(denumirea acestuia).....

D.2. Mentorul:

1. Numele și prenumele:

2. Calificarea:

E. Evaluarea activității stagiului se realizează în conformitate cu prevederile art 12-15 din Legea 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și a normelor metodologice de punere în aplicare a legii 335/2013.

F. Alte clauze.....

G. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Stagiul are, în principal, următoarele drepturi:

-Dreptul de a i se stabili un program de activități, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;

-Dreptul de a beneficia de coordonarea și sprijinul unui mentor;

-Dreptul de a participa la formele de pregătire profesională organizate pentru stagii;

-Dreptul de a i se asigura timpul necesar pregătirii individuale, în vederea consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice;

-Dreptul de a i se comunica referatul de evaluare, elaborat de comisia de evaluare sau, după caz, comisia de soluționare a contestațiilor;

-Dreptul de a contesta referatul de evaluare în situația în care nu este de acord cu unele dintre informațiile cuprinse în el;

-Dreptul de a solicita orice document referitor la activitatea desfășurată pe perioada efectuării stagiului;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

-Dreptul de a beneficia de evaluare obiectivă;

-Dreptul de a primi certificatul/adeverința de finalizare a stagiului.

2. Stagiarul are, în principal, următoarele obligații:

-Obligația de a realiza activitățile stabilite în programul de activități aprobat de angajator;

-Obligația de a avea o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;

-Obligația de a se pregăti profesional în domeniul în care efectuează stagiul;

-Obligația de a respecta indicațiile mentorului;

-Obligația de a participa la procesul de evaluare;

-Obligația de a consulta mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

-Dreptul de a exercita controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu pe durata efectuării stagiului;

-Dreptul de a constata săvârșirea abaterilor disciplinare și de a aplica sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

-Dreptul de a stabili obiectivele de performanță individuală ale stagiarului și criteriile de evaluare;

4. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

-Obligația de a asigura stagiarului un mentor;

-Obligația de a asigura verificarea periodică a modului în care se desfășoară activitatea stagiarului;

-Obligația de a asigura toate condițiile necesare astfel încât mentorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește coordonarea stagiarului pe durata stagiului;

-Obligația de a nu folosi stagiarul la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în prezentul contract;

-Obligația de a desemna prin decizie comisia de evaluare și comisia de soluționare a contestațiilor;

-Obligația de a asigura toate condițiile necesare pentru evaluarea stagiarului.

-Obligația de a elibera stagiarului certificatul sau adeverința de finalizare a stagiului *2)

-Obligația de a elibera, la cerere orice document referitor la activitatea desfășurată de stagiari pe perioada efectuării stagiului.

H. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract de stagiul se completează cu dispozițiile:



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior;

Contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/sectoarelor de activitate, înregistrat sub nr. / la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului / Municipiului București / Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările ulterioare;

Regulamentului intern.

I. Programul de activități aprobat de angajator se anexează la prezentul contract.

Prezentul contract de stagiu se încheie în două exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar o copie a contractului de stagiu se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile după înregistrarea contractului individual de muncă în Registrul general de evidență a salariaților și transmiterea acestuia potrivit legii.

Numele și prenumele stagiarului

Angajatorul.....

.....

Reprezentant legal*3),

Semnătura

Semnătura (L.S.)

Data

Data

*1) Se va specifica numai obiectul de activitate care are legătură cu contractul de stagiu.

*2) Angajatorul va elibera, după caz, certificatul sau adeverința, în conformitate cu prevederile art. 14 alin. (2) și (3) din Legea nr. 335/2013.

*3) Se completează în clar numele și prenumele reprezentantului legal al angajatorului.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



100

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 3.3

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

Contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea de gardă

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de Manager , 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 îl constituie efectuarea gărzilor, în liniile de gardă, de către personalul sanitar cu pregătire superioară, în afara normei de lucru de la funcția de bază, cu respectarea reglementărilor privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gărzilor în unitățile publice din sectorul sanitar aprobat prin Ordinul M.S. 870/2004, cu modificările și completările ulterioare.

C. Durata contractului:

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

D. Perioada de probă:

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

E. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.)



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durata timpului de muncă prevăzut în prezentul CIM are caracter estimativ, durata aferentă efectivă fiind cea stabilită prin intermediul graficului de gardă, încheiat cu acordul angajatorului.

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



102

Sîndicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

H. Concediul

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

Durata concediului anual de odihnă, în funcție de vechimea în muncă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

Durata concediului de odihnă se suplimentează cu câte 2 zile pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate până la maximum 8 zile aferente vechimii de 40 ani în aceeași unitate. Beneficiară de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, pe locuri de

muncă și în funcție de condițiile de desfășurare a activității cu o durată de _____ zile lucrătoare.

1. I. Salariul

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

3. Drepturile salariale se stabilesc în funcție de numărul de ore lucrate în fiecare lună.

4. Personalul beneficiază inclusiv de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă.

Alte elemente constitutive:

a) Sporuri:

a1) sporul de gardă de din salariul brut

a2) sporul de gardă pentru lucrul în zilele libere legale de ...

b) Indemnizații;

c) Prestații suplimentare în bani;

d) Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;

e) Alte adaosuri;

Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt

Metoda de plată

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:



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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) Angajatul este de acord cu reținerea de 0,8 % din venitul brut lunar și virarea în contul sindicatului în care este membru sau reținerea de 0,5% din venitul brut lunar în cazul în care nu este membru de sindicat și virarea conform procedurii în contractele colective de muncă aplicabile.

J. Atributele postului

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

L. Riscurile specifice postului

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice

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

O. Formarea profesională

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

P. Condițiile de muncă

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

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

a) Echipament individual de protecție.....;

b) Echipament individual de lucru

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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

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.

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.

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;



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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.
- 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, dat și certificat pentru conformitate;
- h) Să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

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

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. I.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar.

Semnătura ...



Anexa nr. 5

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție 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

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
— 2026-2028 —

Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar
pe locuri de muncă și în funcție de condițiile
de desfășurare a activității

Capitolul 1

Se acordă **3 zile** de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:

- a) dezinfecție, dezinsecție, 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 ~~educării~~ cu presa;



- e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 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.

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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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.

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-electromaso- termo-balneo-terapie.
6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.

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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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).
9. Salariații nevătători, alte persoane cu handicap, posesori ai unui certificat de încadrare în grad de handicap, și tineri în vârstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



112

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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), camera de gardă, precum și operatorii-registratorii de urgență.
6. 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.

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.

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.

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

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Anexa nr. 8

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Materialele igienico-sanitare și echipamentul de protecție

Articolul 1

Echipamentul de protecție:

- 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.

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

Materiale igienico-sanitare:

a) se acordă întregului personal:

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

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

Articolul 2

(1) Obligația decontării achiziției de dispozitive de corecție speciale revine angajatorului, care trebuie să respecte prevederile art. 5 - 15 din Hotărârea Guvernului nr. 1.028/2006

(2) Supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor este asigurată de angajator și se efectuează de către medicii de medicina muncii, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, cu modificările și completările ulterioare

(3) Medicii de medicina muncii, în baza fișei de identificare a factorilor de risc profesional semnate de angajator, dispun efectuarea de către lucrători a unui examen al ochilor și al vederii, un screening vizual, cu ocazia controlului medical la angajare, periodic și ori de câte ori apar probleme vizuale care ar putea fi puse în legătură cu activitatea care implică un echipament cu ecran de vizualizare

(4) Pe baza constatării medicului oftalmolog a problemelor vizuale care necesită corecție optică pentru vederea intermediară pe parcursul activității, la un post de lucru, ce implică lucrul cu un echipament cu ecran de vizualizare, medicul de medicina muncii va consemna în fișa de aptitudine profesională recomandarea medicului oftalmolog privind utilizarea unui dispozitiv de corecție special.

(5) Decontarea de către angajator a dispozitivelor de corecție speciale are la bază recomandarea medicului de medicina muncii, emisă pe baza rezultatelor examenului oftalmologic care atestă faptul că pentru desfășurarea activității este necesară folosirea de dispozitive de corecție speciale, și poate acoperi cheltuielile lucrătorului ocazionate de:

- a) necesitatea folosirii pentru prima oară de către lucrători a dispozitivelor de corecție speciale;
- b) necesitatea modificării dioptriei lentilelor dispozitivelor de corecție speciale purtate de lucrători;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



116

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

c) necesitatea schimbării ramelor sau a lentilelor, în cazul deteriorării datorate uzurii normale a acestora, dar nu mai devreme de un an de la data decontării anterioare.

(6) Angajatorul decontează maximum 500 lei/persoană.

(7) În situația în care costul de achiziție a dispozitivului de corecție special, dovedit de lucrător cu documente justificative de plată, este mai mic de 500 lei/persoană, angajatorul va deconta acest cost.

(8) Documentele justificative în baza cărora se efectuează decontarea sunt următoarele:

- a) recomandarea medicului de medicina muncii și rezultatele examenului oftalmologic;
- b) factură fiscală;
- c) bon fiscal sau extras de cont pentru plățile efectuate prin virament bancar.

Anexa nr. 9

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura privind asigurarea egalității de șanse și interzicerea discriminării, a victimizării și a tratamentelor nefavorabile

Articolul 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;

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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 acelui 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.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



118

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 sindicatului semnatar 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

Articolul 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.

Articolul 3



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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.

Articolul 4

Angajatorul se obliga sa constituie la nivelul unitatii comisia de hartuire la locul de munca. Din aceasta comisie vor face parte si cate un reprezentant al sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca avand in vedere prevederile legislative in vigoare. Angajatorul împreună cu reprezentanții comisiei de hartuire de la nivelul unitatii 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.

Articolul 5

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

Articolul 6

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

Articolul 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.

Articolul 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 reclamantului.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



120

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 9

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

Articolul 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.

Articolul 11

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

Articolul 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.

Articolul 13

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

Articolul 14

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

Secțiunea II

Hărțuirea morală

Articolul 15

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

a) conduită ostilă sau nedorită;

b) comentarii verbale;

c) acțiuni sau gesturi.

(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.

Articolul 16

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

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

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 19

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



122

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (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

Articolul 20

Unitatea se angajează să promoveze un mediu sigur, fără discriminare, inclusiv discriminare sexuală sau bazată pe gen, hărțuire, violență sexuală, urmărire, hărțuire sau alte abateri înrudite. Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov își recunoaște responsabilitatea de a crește gradul de conștientizare a unor astfel de abateri, de a preveni apariția acestora, de a sprijini victimele, de a trata în mod corect, dar ferm, presupușii autori, precum și de a investiga cu diligență abaterile raportate. În rezolvarea acestor probleme, în cadrul organizațiilor sindicale afiliate din unități, vor fi numiți reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă. Aceștia vor fi membrii de drept în comisia de combatere a hărțuirilor la locul de muncă din unitate.

Articolul 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.



Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 25

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.

Anexa nr. 10

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura cercetării disciplinare prelabile

Articolul 1

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

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

Articolul 2

Procedura cercetării disciplinare prelabile este următoarea:

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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. Reprezentantul sindicatului are dreptul de a fi prezent la audierea martorilor, fara a interveni daca persoana audiată nu a cerut sa fie reprezentată de acesta.
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

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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.

15. Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile prevăzute la art. 251 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea
- d) temeiul de drept în baza caruia sancțiunea disciplinară se aplică
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Angajatorul este cel care stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, ținând cont de următoarele aspecte:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportamentul general în serviciu a salariatului;

Sancțiunea disciplinară poate fi:

- a) avertismentul scris;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Articolul 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

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

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:



Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 4

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

Articolul 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.

Articolul 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 funcțiunii ori pentru fapte îndeplinite în exercițiul funcțiunii se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

Anexa nr. 12

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Armonizarea vieții profesionale cu viața personală

Absențele motivate recuperate

Articolul 1

(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).



Orele suplimentare efectuate și neplătite/necompensate cu timp liber corespunzător

Articolul 2

- (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.

Concediul de odihnă neefectuat

Articolul 3

- (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.

Articolul 4

- (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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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.

Concediul paternal

Articolul 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.

Articolul 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 profesii reglementate din România, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Acordarea tichetelor de creșă

Articolul 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

Articolul 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.

Articolul 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.

Flexibilizarea programului de lucru

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

Articolul 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.

Articolul 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

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
202-2028

Procedura stabilirii turelor/repartizării angajaților pe ture

-Această procedură este imperios necesară-

Se convin asupra următoarelor principii care vor sta la baza procedurii interne privind organizarea și repartizarea angajaților pe ture:

Articolul 1

Anterior repartizării salariaților pe ture se analizează următoarele aspecte:

(1) Impactul anumitor prevederi legale, care conduce la imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare muncă de noapte:

- a) Salariații care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte;
- b) Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot desfășura muncă de noapte;
- c) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte;

Articolul 2

Anterior repartizării salariaților pe ture sunt obligatorii:

(1) Stabilirea necesarului de personal pe fiecare tură. În acest sens, vor fi avute în vedere următoarele aspecte:

- a. Situațiile în care este necesar mai mult personal în turele de dimineață ;
- b. Situațiile în care în anumite perioade poate fi estimat un aflux mai mare de pacienți.

(2) Stabilirea disponibilului de personal pe toată durata anului, luând în considerare atât impactul concediilor de odihnă și a altor concedii ce pot fi prevăzute cât și o estimare, bazată pe experiența ultimilor 5 ani, a incidenței evenimentelor neprevăzute și a impactului acestora asupra disponibilului de personal.

(3) Stabilirea anumitor condiții speciale de distribuție a salariaților pe ture în funcție de gradul profesional, competență și experiență.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 3

În urma aplicării procedurii prevăzută la art. 1 rezultă numărul de salariați ce pot efectua muncă de noapte iar în urma aplicării procedurii prevăzute la art. 2 este stabilit necesarul de personal pentru fiecare tură.

Articolul 4

(1) Aplicarea procedurii menționată la art. 1, alin. (2), respectiv respectarea principiului egalității de tratament, determină necesitatea unor distribuții proporționale a salariaților pe fiecare dintre ture.

(2) Calculul distribuției salariaților, pentru a se verifica respectarea prevederilor alin.(1) se efectuează trimestrial și anual.

(3) Calculul prevăzut la alin.(2) trebuie să ia în considerare o serie de variabile cum ar fi: numărul de ture de noapte efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte în zilele de weekend și în sărbătorile legale efectuate de fiecare salariat, numărul de ture de noapte efectuate în zilele cu aflox mare de pacienți.

(4) Nivelul de referință al aplicării prevederilor alin.(2) și alin.(3) îl constituie existența unei distribuții proporționale a salariaților în cele trei ture, în zilele de sărbători legale și în perioadele uzuale pentru concediile de odihnă (de regulă perioadele de vacanță).

Articolul 5

(1) În situații bine determinate, cum ar fi desfășurarea unor activități de formare, probleme personale, salariații pot solicita derogări de la respectarea acestui principiu.

(2) Derogările pot fi încadrate în două categorii:

a. Derogări care defavorizează salariații care le solicită raportat la principiul egalei distribuiri a turelor. Aceste derogări pot fi acceptate de angajator la solicitarea motivată a salariaților. Atât solicitarea cât și acceptarea trebuie să îmbrace o formă scrisă.

b. Derogări care defavorizează alți salariați. Aceste derogări pot fi acceptate doar cu acordul, consemnat în scris al salariaților ce urmează a fi defavorizați.

Articolul 6

(1) Prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu la elaborarea graficelor de activitate în toate unitățile sanitare.

(2) Nerespectarea prezentei proceduri atrage sancțiuni disciplinare asupra celor vinovați.

(3) Regulile enunțate în prezenta procedură se aplică în mod obligatoriu și la organizarea graficelor de gardi în toate unitățile din sectorul bugetar Sănătate.

Articolul 7

(1) Șeful Departamentului de Resurse Umane din unitatea sanitară are obligația monitorizării modului în care sunt respectate prevederile prezentei proceduri, a corectărilor abaterilor de la ea și a sesizării conducerii unității în vederea unor acțiuni viitoare.

(2) În aplicarea prevederilor alin. (1) la nivelul fiecărei unități sanitare se constituie o bază de date care centralizează și arhivează (pe suport scris și/sau electronic) toate informațiile generate prin aplicarea acestei proceduri.

Articolul 8

În monitorizarea aplicării prezentei proceduri și corectarea abaterilor de la ea reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au următoarele drepturi:

a) Au dreptul de a fi informați la cerere asupra aplicării prezentei proceduri și de intervenție pentru reglementarea situației;

b) Au acces la baza de date centralizată prevăzută la art. 7 alin. 2;

c) Au dreptul de a solicita cercetarea disciplinară a celor vinovați de încălcarea prezentei proceduri.

d) Au dreptul să utilizeze procedura avertizorului de integritate raportat la prezenta procedură.

- Se vor avea în vedere condițiile impuse de lege privind capacitatea fizică a angajatului de a desfășura lucrul în ture, armonizarea vieții profesionale cu cea de familie. Se va ține cont de aspectul organizării administrative a unității, însă prioritar trebuie avute în vedere în organizarea turelor necesarul pentru acordarea unor servicii medicale de calitate și protecția angajatului. Nu se va face graficul de lucru pe principiul organizării serviciului cu costuri cât mai mici pentru angajator.

- Stabilirea modalității de colaborare angajator-sindicat și acordare a avizului pentru programul de lucru al angajaților/membrilor de sindicat întocmit de asistentele șefe, cu respectarea de către angajator a reglementărilor legale, a fluxurilor de muncă și a feedback-ului angajaților/sindicatului.

- Procedura trebuie să respecte principiile de repartizare a salariilor în ture și să primeze principiul egalității de tratament a tuturor salariiilor.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- Stabilirea necesarului de personal pentru fiecare tură: ziua sau în cursul dimineții se va alocă personal mai mult, existând un volum de muncă mai mare, se poate ține cont și de statistici pe internări, perioade mai aglomerate în secțiile unde internările se fac cu programare.
- Impactul anumitor prevederi legale care conduce la imposibilitatea ca unii salariați se desfășoare în muncă de noapte.
- Respectarea continuității activității (24/7), echilibrului muncă-viață personală (în urma unor criterii bine stabilite)
- În baza criteriilor și evaluărilor anterioare, posibilitatea utilizării unui software de programare a turelor angajaților
- Egalitatea șanselor: fiecare angajat trebuie să aibă posibilitatea de a lucra atât în ture; avantajoase (ture de zi, weekend liber), cât și în cele mai solicitante (ture de noapte, weekend).
- Alternarea turelor: pentru a evita epuizarea, se va implementa un sistem de rotație care să asigure că niciun angajat nu efectuează ture de noapte sau ture mai puțin convenabile pe perioade îndelungate.
- Imposibilitatea ca unii salariați să desfășoare tura de noapte, conform legii.

Anexa nr. 14

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura de informare și consultare

Nota de fundamentare

În conformitate cu art. 4 și 5 din Directiva nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană statele membre încredințează partenerilor sociali la nivel corespunzător (sector de activitate, grup de unități, întreprindere sau unitate), sarcina de a defini în mod liber și în orice moment, prin acord negociat, modalitățile de informare și consultare a lucrătorilor.



Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



139

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Având în vedere art. 6 din Legea Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților:

(1) Modalitățile de informare și consultare a angajaților pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă, încheiate conform legii. (2) Contractele și acordurile prevăzute la alin.(1), precum și orice înnoiri ulterioare ale acestora pot prevedea dispoziții diferite de cele prevăzute la art.5, cu respectarea dispozițiilor art.2 alin.(2).

Ținând cont că Legea 467/2006 prevede măsuri doar pentru întreprinderi și unități iar Directiva 14/2002 stabilește obligativitatea, în special, să se promoveze și să se consolideze informarea la fiecare nivel iar consultarea „la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat” (art. 4 alin. 4 lit. b din Directiva 14/2002) ca o acțiune complementară, parte a dialogului social, o constituie introducerea unui management participativ, respectiv a unei forme de participare a salariaților, prin intermediul

organizațiilor sindicale, la managementul unității, luând în considerare necesitatea legării cadrelor de dialog social raportat la indicatorul EPI II (European Participation Index).

Partile au convenit la instituirea Procedurii de informare și consultare, având urmatorul conținut:

Articolul 1

Prezenta anexă are ca obiectiv instituirea unei proceduri de stabilire a cerințelor minime ale dreptului la informare și consultare a organizațiilor sindicale semnatare ale Contractului Colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 2

La definirea sau punerea în aplicare a modalităților de informare și consultare, angajatorul și reprezentanții lucrătorilor lucrează într-un spirit de cooperare, respectând drepturile și obligațiile reciproce, ținând cont atât de interesele angajatorului cât și ale salariaților membri ai organizației semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

Articolul 3

Procedurile privind informarea, consultarea și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea unităților sanitare sunt adoptate de unitate, în conformitate cu prevederile Legii 476/2006 și ale prezentei anexe.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 4.

(1) Reprezentanții angajatorului la fiecare nivel de reprezentativitate au obligația să informeze și să consulte reprezentanții organizațiilor sindicale, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității.
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, precum și eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă la nivel de unitate.
- c) eventualele decizii care pot să ducă la modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale individuale sau colective, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului unității.

(2) Informarea se face în timp util, într-un mod și cu un conținut corespunzător, pentru a permite reprezentanților organizațiilor sindicale enumerate la art. 1 să examineze problema în mod adecvat și să pregătească consultarea.

Articolul 5

Consultarea are loc:

- a) la un nivel relevant al conducerii și de reprezentare, în funcție de subiectul discutat;
- b) astfel încât să permită reprezentanților organizațiilor enumerate la art. 1 să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;
- c) la cel puțin 3 zile lucrătoare de la transmiterea informațiilor furnizate de reprezentanții angajatorului.
- d) În mod regulat trimestrial sau, ori de câte ori este nevoie în interiorul acestui interval, la inițiativa reprezentanților angajatorilor.

Articolul 6

Consultarea privind eventualele decizii menționate la art. 4 alin. 1 lit. c. impune obligatoriu negocierea unui acord.

Articolul 7

În vederea îndeplinirii obligațiilor legale de informare și consultare la nivel de unitate se constituie comisia de dialog social.



Articolul 8

Având în vedere respectarea principiului reprezentativității, componența Comisiei de dialog social este următoarea:

- a) Reprezentanții angajatorului delegați în acest sens
- b) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate prin delegații numiți de aceștia.

Partile, așa cum sunt ele enumerate la punctele a) și b) vor avea un număr egal de membri. Sedințele vor fi conduse prin rotație de către un reprezentant al fiecărei părți. Secretariatul va fi asigurat la fiecare sedință de către angajator. Se va face un proces verbal al fiecărei sedințe care va fi semnat de către toate persoanele prezente.

Articolul 9

Principale atribuții ale comisiei:

- a) dezbate și analizează situațiile prevăzute la art. 4 alin. 1 lit. a-b
- b) negociază și încheie acorduri anterior emiterii deciziilor prevăzute la art. 4 alin. 1 lit. c
- c) asigură cadrul necesar de informare și consultare la elaborarea deciziilor ce intră în atribuțiile angajatorului și pentru care legiuitorul a prevăzut obligativitatea informării sau consultării organizațiilor sindicale;
- d) dezbate și analizează proiecte de programe și strategii elaborate la nivel de unitate.

Articolul 10

Reprezentanții organizației sindicale prevăzute la alin. 1, ce își exercită funcțiile în cadrul unei proceduri de informare și consultare, beneficiază în cursul exercitării funcțiilor lor de protecție și garanții care să le permită să își îndeplinească în mod corespunzător obligațiile ce le-au fost încredințate în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, și ale Legii nr. 367/2022 – Legea dialogului social cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 11

Cheltuielile necesare informării și consultării se suportă de fiecare organizație din sumele colectate din contribuția salariaților care nu sunt membri de sindicat.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 12

Reprezentanților organizațiilor de la alin. 1, precum și experților care îi asistă pe parcursul derulării oricăror proceduri de consultare sau negociere colectivă le este interzis să divulge angajaților sau terților orice informații care, în interesul legitim al angajatorului, le-au fost furnizate în mod expres cu titlu confidențial. Această obligație continuă să se aplice reprezentanților sau experților și după expirarea mandatului lor.

Tipul de informații supus regimului de confidențialitate este convenit de părți în acordurile colective sau în altă formă agreată de parteneri și face obiectul unui contract de confidențialitate și va fi retribuit corespunzător din sumele menționate la art. 9.

Articolul 13

Derularea unei sesiuni de informare și consultare a salariaților cu încălcarea prevederilor prezentei proceduri se consideră nulă, angajatorul fiind obligat să inițieze reluarea acesteia

Articolul 14

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie abatere disciplinară și sancționează potrivit normelor aplicabile. —

Articolul 15

Nerespectarea obligațiilor privind informarea și consultarea angajaților constituie contravenție și se sancționează în conformitate cu prevederile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.

Articolul 16

Prezenta procedură se completează cu dispozițiile Directivei nr. 14/2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Legii Nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, Directivei 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective, Directivei 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități.



Anexa nr. 15

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Spor condiții deosebit de periculoase la nivel de unitate

Articolul 1

Nivelul sporului se stabilește de conducerea fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică de comun acord cu organizațiile sindicale semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă;

Articolul 2

Negocierea nivelului sporurilor prevăzute în Anexa nr. II din Regulamentul de sporuri HG 153/2018 privind condițiile deosebit de periculoase este obligatorie, se desfășoară numai la nivel de unitate, în limitele prevăzute de anexa menționată și consemnate în Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase.

Articolul 3

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

Articolul 4

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

Articolul 5

Durata negocierii nu poate depăși 10 zile calendaristice.

Articolul 6

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



144

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 7

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

- a) situația economico-financiară la zi;
- b) situația ocupării forței de muncă.

Articolul 8

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

- a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;
- b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase
- c) durata maximă a negocierilor convenită de părți și care nu poate depăși termenul prevăzut la alin. 5
- d) locul și calendarul reuniunilor;
- e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;
- f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;
- g) alte detalii privind negocierea.

În cadrul negocierii sunt utilizate principiile prevăzute în Regulament de sporuri

Articolul 9

- a) Acordul comun la nivel de unitate privind sporurile pentru condiții deosebit de periculoase este considerat valabil încheiat dacă a fost semnat de persoanele mandate să reprezinte unitatea sanitară și a organizațiile sindicale prezente la negocieri.
- b) Acordul nu poate conține sporuri la un nivel inferior celor stabilite prin Anexa privind condițiile deosebit de periculoase.

Articolul 10

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



Articolul 11

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

Articolul 12

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

Anexa nr. 16

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura privind organizarea și efectuarea gărzilor în afara programului normal de lucru

Nota de fundamentare

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

În acest sens invocăm Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 154/1981 privind promovarea negocierii colective ratificată prin Legea 112/1992 conform căreia: Conform art. 2 lit. a) termenul de negociere colectivă are în vedere fixarea condițiilor de muncă și angajării ori este evident că timpul de lucru, timpul de odihnă, elementele de salarizare, durata concediului de odihnă etc. sunt elemente obligatorii, condiții de muncă avute în vedere la angajare și stabilite de Codul Muncii art. 5 alin. 2 lit. a) – negocierea colectivă să fie posibilă pentru toți cei ce angajează și pentru toate categoriile de lucrători din ramurile de activitate vizate de prezenta convenție. Conform art. 17 alin. 3 lit. m din Codul Muncii angajatorul are obligația expresă privind „indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului”. Este evident că în lipsa unui contract colectiv la nivel de unitate angajatorul se află în imposibilitatea de a



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

îndeplini obligația legală și nu este suficient informarea salariatului privind nemulțumirile actelor normative aplicabile. Această prevedere a fost instituită în favoarea salariatului, contractele colective de muncă grupând în general toate prevederile legale într-un singur act, astfel încât salariatul să își cunoască drepturile și obligațiile privind raporturile de muncă. Cu alte cuvinte condițiile de muncă ale medicului ce efectuează gardzi suplimentare trebuie reglementate prin contract colectiv de muncă la nivel de sector pentru a acoperi toată situațiile.

Din interpretarea art. 8, cap. 2, Anexa II din Legea 153/2017: „Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sistemul sanitar se aprobă prin ordin al ministrului sănătății, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.” rezultă următoarele:

Stabilește o interdependență legală și obligatorie între Regulamentul privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sistemul sanitar și contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

Este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară, pentru elaborarea Regulamentului.

Regulamentul privind efectuarea gardzilor este un act juridic subsecvent, deoarece presupune aprobarea, prin ordin de ministru, numai după consultarea părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector (presupune un contract colectiv de muncă semnat și în vigoare, pentru că altfel legiuitorul ar fi precizat doar organizațiile sindicale reprezentative).

Contractul colectiv de muncă la nivel de sector fiind un act juridic inițial (primar), act de Regulament, trebuie să conțină minim o anexă care să reglementeze cadrul general privind gardzile. Dacă ar fi fost altfel, adică dacă contractul colectiv de muncă nu trebuia să reglementeze efectuarea gardzilor atunci legiuitorul n-ar fi stabilit această obligație a consultării și aprobării Regulamentului.

Actul juridic subsecvent elaborat și aprobat în baza actului inițial urmează soarta actului primar, astfel că după fiecare contract colectiv de muncă la nivel de sector este obligatorie consultarea organizațiilor sindicale pentru elaborarea și aprobarea unui nou regulament.



Articolul 1

Personalul sanitar cu pregătire superioară care efectuează gardzi pentru asigurarea continuității asistenței medicale în afara normei de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se salarizează cu tariful orar aferent salariului de bază.

Articolul 2

Gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază se efectuează prin încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial.

Articolul 3

Contractul de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă este guvernat de principiile libertății muncii, părțile angajându-se să facă toate demersurile necesare pentru asigurarea respectării acestui principiu.

Articolul 4

Pentru gărzile efectuate în condițiile prevăzute la art. 2 în vederea asigurării continuității asistenței medicale medicii beneficiază, proporțional cu timpul lucrat, de toate drepturile salariaților cu normă întreagă.

Articolul 5

Medicii care nu au contract individual de muncă cu unitatea sanitară care organizează serviciul de gardă și care la nivelul acestei unități desfășoară activitate numai în linia de gardă vor încheia cu această unitate sanitară publică un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă și vor beneficia numai de drepturile aferente activității prestate în linia de gardă, stabilite conform prevederilor acestui articol. Salariul de bază se stabilește pentru funcția și gradul profesional în care aceștia sunt confirmați prin ordin al ministrului sănătății, corespunzător vechimii în muncă și se utilizează pentru stabilirea tarifului orar.

Articolul 6

Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde suplimentar, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul Muncii, următoarele:

(1) Durata muncii exprimată în fracțiuni de normă reprezentând numărul maxim de ore pe lună, număr care trebuie să fie mai mic decât durata normală a contractului individual de muncă cu normă întreagă;



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (2) Repartizarea programului lunar conform graficelor lunare de gardă, întocmite de conducerea secției/compartimentului cu acordul salariatului și aprobate de conducerea unității. Distribuirea orelor de gardă este inegală - ore de zi și ore de noapte;
- (3) Condițiile în care se poate modifica programul individual de lucru respectiv schimbul de gardă numai în situații cu totul deosebite, cu acordul salariatului sau la cererea sa, cu avizul șefului de secție/compartiment și cu aprobarea unității;
- (4) Interdicția de a efectua ore suplimentare față de cele prevăzute în contractul individual de muncă (CIM - ul) cu timp parțial aferent gărzilor, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Articolul 7

- (1) Medicii care efectuează ore de gardă înaintea sau în continuarea normei legale de muncă și a programului normal de lucru de la funcția de bază au dreptul de a nu lucra continuu mai mult de 24 de ore.
- (2) Medicii care efectuează gărzi în sectorul public de sănătate beneficiază de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Articolul 8

Perioada desfășurată în activitatea de gardă reprezintă vechime în muncă și în specialitate.

Articolul 9

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

Articolul 10

- (1) Începând cu anul 2019 tariful orar utilizat la stabilirea salariului de bază lunar brut aferent contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare este/va fi identic cu tariful orar utilizat în cadrul salariului de bază lunar brut din cadrul normei de bază, corespunzător funcției, având la bază prevederile legale în vigoare privind drepturile salariale ale angajaților din sectorul bugetar Sănătate.

- (2) Salariul de bază lunar brut din cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare se stabilește în funcție de tariful orar menționat la alin. (1), proporțional cu durata

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

muncii, respectiv cu fracțiunea de normă prevăzută în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare.

(3) În cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare medicii beneficiază de toate sporurile pentru condiții de muncă prevăzute de legislația în vigoare, prin raportare la salariul de bază prevăzut în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare.

(4) În cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare va fi menționat cuantumul acordat pentru următoarele sporuri: sporul de gardă, sporul pentru lucrul în zilele libere legale și sporul de doctorat (acolo unde este cazul).

(5) De asemenea, în cadrul contractului individual de muncă pentru gărzile suplimentare medicii beneficiază de drepturile de hrană prevăzute de normele legale în vigoare.

Articolul 11

În cazul în care medicul va realiza mai puține ore decât fracțiunea de normă stabilită în contractul individual de muncă pentru gărzile suplimentare, respectând graficul lunar de gărzi, acesta nu poate fi sancționat disciplinar pentru nerealizarea fracțiunii de normă.

Articolul 12

Contractul individual de muncă pentru gărzile suplimentare va cuprinde drepturile și obligațiile salariatului privind sănătatea și securitatea în muncă cu menționarea echipamentelor de protecție și a materialelor necesare pentru desfășurarea activității, respectând prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul sectorului bugetar Sănătate.

Articolul 13

(1) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;

(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei va fi negociată între părți, cu respectarea termenelor prevăzute, conform Legii nr. 53/2003, republicată și cu modificările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



150

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Anexa nr. 17

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura de conciliere amiabilă a conflictelor individuale de muncă

Articolul 1

(1) În cazul apariției unui conflict individual de muncă, părțile – reprezentanți ai organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și angajatorul – vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia, prin procedura concilierii.

(2) Părțile convin ca orice conflict individual de muncă să fie soluționat cu prioritate pe cale amiabilă, prin procedura concilierii.

Articolul 2

(1) Concilierea reprezintă modalitatea de soluționare amiabilă a conflictelor individuale de muncă, cu sprijinul unui consultant extern specializat în legislația muncii, desfășurată în condiții de neutralitate, imparțialitate, confidențialitate și cu respectarea liberului consimțământ al părților.

(2) Consultantul extern poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau un mediator specializat, conform legii.

Articolul 3

(1) Fiecare parte are dreptul de a-și alege liber consultantul extern.

(2) Onorariul acestuia se stabilește de comun acord între părți și va fi suportat conform înțelegerii dintre acestea.

Articolul 4

(1) Procedura poate fi inițiată de oricare dintre părți, care va transmite o invitație scrisă celeilalte părți, prin mijloacele de comunicare prevăzute în contractul individual de muncă (ex. e-mail, poștă cu confirmare de primire etc.).

(2) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la comunicarea invitației.

(3) Pe durata desfășurării procedurii, termenul de contestare în fața instanței a conflictului individual de muncă se suspendă.

Articolul 5

(1) Dacă, în urma dezbaterilor, se ajunge la o înțelegere, consultantul extern va redacta un acord de conciliere, semnat de ambele părți, care va produce efecte de la data semnării sau de la o altă dată menționată explicit.

(2) Acordul de conciliere are valoare juridică și constituie act de stingere a conflictului.

Articolul 6

(1) Procedura de conciliere se încheie printr-un proces-verbal semnat de părți și de consultantul extern, în următoarele situații:

- a) Prin încheierea unei înțelegeri integrale între părți;
- b) Prin constatarea eșuării concilierii, de către consultantul extern;
- c) Prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită pentru conciliere.

(2) În cazul unei înțelegeri parțiale, sau în situațiile de la lit. b) și c), părțile au posibilitatea de a se adresa instanței competente, în vederea soluționării complete a conflictului.

Articolul 7

Această procedură este parte integrantă din contractul colectiv de muncă și se aplică tuturor salariaților membri de sindicat. Modificările legislative ulterioare vor fi integrate prin acte adiționale.

Anexa Nr. 18

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

METODOLOGIA - pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariaților din unitate

Părțile sunt de acord cu necesitatea existenței unei metodologii obiective pentru stabilirea normelor de evaluare a performanțelor profesionale individuale.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Calificativele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către:

- a) conducătorul compartimentului
- b) angajat (autoevaluare)
- c) evaluarea colegială (3 colegi)

Ponderea acordată pentru fiecare calificativ va fi stabilită ulterior.

Părțile convin ca prezenta anexă să fie definitivată prin Comisie paritară în termen de 6 luni.

Criterii

Generale de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din cadrul spitalelor aflate în subordinea Consiliului Județean Brașov

I. Pentru funcțiile de execuție

- 1. Cunoștințe profesionale și abilități
- 2. Calitatea, operativitatea și eficiența activităților desfășurate
- 3. Perfecționarea pregătirii în echipă
- 4. Capacitatea de a lucra în echipă
- 5. Comunicare
- 6. Disciplină
- 7. Rezistență la stres și adaptabilitate
- 8. Capacitatea de asumare a responsabilității
- 9. Integritate și etică profesională

II. Pentru funcțiile de conducere se vor utiliza suplimentar și următoarele criterii de evaluare

- 1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul structurii în ansamblul unității
- 2. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea
- 3. Capacitatea de organizare și coordonare a activității structurii
- 4. Capacitatea de a crea în structura condusă un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



Conținutul criteriilor de evaluare specifice domeniului de activitate se stabilește în funcție de complexitatea postului.

Anexa nr. 19

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Proceduri și reglementări specifice privind timpul de muncă,
contractele individuale de muncă și organizarea activității

Notă de fundamentare

Scopul principal al acestei anexe este de a reglementa clar și transparent aspecte esențiale privind: timpul de muncă, limitele orelor suplimentare, compensarea echitabilă, stabilirea contractelor cu timp parțial, asigurarea unui echilibru între muncă și viața personală, precum și condiții clare de normare și organizare a activității.

Beneficiile implementării:

- Clarificarea și aplicarea unitară a timpului de lucru și repaus;
- Evitarea suprasolicitării personalului și creșterea siguranței în actul medical;
- Îmbunătățirea condițiilor de muncă prin transparență și echitate;
- Încurajarea ocupării posturilor prin contracte parțiale în secțiile deficitare;
- Asigurarea respectării prevederilor legale și protejarea intereselor salariaților.

Baza legală:

Prezenta anexă este fundamentată pe următoarele reglementări legale:

- Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată;
- Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Regulamentele și ordinele emise de Ministerul Sănătății privind organizarea muncii în unitățile sanitare.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Articolul 1

Contractele individuale de muncă cu timp parțial pentru medici, vor conține o fracțiune de normă cu numărul maxim de ore de gardă pe lună, număr ce va renegociat anual.

Această prevedere se aplică atât medicilor colaboratori cât și celor angajați în cadrul spitalului.

Articolul 2

Numărul de ore de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial va fi limitat la un maxim legal stabilit prin Codul Muncii și în acord cu prevederile privind sănătatea și securitatea în muncă.

Articolul 3

(1) După efectuarea unei gărzi, medicul beneficiază obligatoriu de timp liber corespunzător.

(2) Liberul se identifică din condica de prezență și se reflectă distinct în pontaj.

a) Orele lucrate suplimentar în alte zile;

b) Ora de plecare efectivă din activitate, fie în sala de operații, fie în secție, identificată prin semnătură sau cartelă electronică.

Articolul 4

Orele efectuate care depășesc necesarul pentru a acoperi liberul după gardă vor fi plătite suplimentar, în conformitate cu legislația muncii și contractul colectiv de muncă.

Articolul 5

(1) Se stabilește un număr maxim de consulturi interdisciplinare pe zi pentru fiecare medic.

(2) Distribuția acestora se va face echitabil între medicii din unitate, pentru a asigura un volum de muncă sustenabil.

Articolul 6

(1) Concediul anual de odihnă va fi efectuat în proporție de cel puțin 75% din totalul zilelor cuvenite în anul respectiv.

(2) Restul zilelor de concediu pot fi programate ulterior sau reportate conform legislației în vigoare.

Articolul 7

(1) Fiecare angajat va fi evaluat anual pe baza unor criterii clare de performanță, stabilite în fișa postului și negociate prin contractul colectiv de muncă.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Obiectivele de performanță vor fi stabilite în acord cu responsabilitățile postului, gradul profesional și specificul activității medicale sau administrative.

Articolul 8

Contractul colectiv de muncă prevede clauze de protecție privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, incluzând programul de lucru, timpul liber garantat, concediile legale și sprijinul pentru gestionarea stresului profesional.

Articolul 9

(1) Se stabilește un număr maxim de ore de gardă pe care un medic le poate efectua într-o lună, în funcție de normele legale și volumul de activitate.

(2) Programarea gărzilor va specifica zilele și intervalele orare, cu consultarea personalului implicat, pentru evitarea suprasolicitării.

Articolul 10

(1) Între două gărzi consecutive trebuie să existe un interval de odihnă de minimum 12 ore, conform legislației muncii și reglementărilor privind sănătatea ocupațională.

(2) Pauzele în timpul gărzilor vor fi asigurate, în funcție de specificul activității, astfel încât să nu afecteze calitatea actului medical.

Anexa nr. 20

la Contractul Colectiv de Muncă la Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov pe anii
2026-2028

Procedura privind constituirea parteneriatului pentru coordonarea formării profesionale

Notă de fundamentare

Formarea profesională continuă a personalului din sistemul sanitar este o obligație legală și o condiție esențială pentru menținerea și îmbunătățirea calității serviciilor medicale.

În același timp, coordonarea acestor activități de formare trebuie realizată prin parteneriate structurate între angajatori, instituții de învățământ și organizațiile sindicale reprezentative, în baza

Spitalul Clinic de Psihiatrie Brașov



156

Sindicatul Județean „Solidaritatea Sanitară” Brașov



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, care recunoaște partenerii sociali ca participanți activi la elaborarea și monitorizarea politicilor de formare profesională.

Scopul constituirii unui organism partenerial pentru coordonarea formării profesionale este de a asigura dezvoltarea unui sistem unitar, transparent și eficient de planificare, organizare și evaluare a formării inițiale și continue pentru personalul medical și nemedical din unitatea sanitară.

Obiective și beneficii

- Promovarea programelor de formare adaptate fiecărei categorii profesionale;
- Acces echitabil la formare pentru toți angajații;
- Obținerea de puncte EMC prin programe acreditate;
- Posibilitatea de atragere de fonduri europene;
- Recunoașterea certificată a competențelor dobândite;

Organismul de coordonare poate fi finanțat prin: fonduri structurale, contribuții colectate de la angajați, inclusiv de la membrii de sindicat, conform principiului beneficiului colectiv. Fondurile vor fi utilizate transparent, în interesul tuturor salariaților.

Prin constituirea acestui parteneriat, unitatea sanitară, împreună cu partenerii sociali, contribuie activ la dezvoltarea profesională durabilă a personalului, asigurând calitate, siguranță și eficiență în activitatea medicală.

Această procedură este fundamentată pe următoarele reglementări:

- Legea nr. 367/2022 privind dialogul social;
- Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății;
- Legile educației naționale nr. 198 și 199/2023;
- Ordinul Ministerului Sănătății privind acreditarea furnizorilor de formare EMC.

Articolul 1

Prezenta procedură reglementează cadrul pentru constituirea unui parteneriat instituțional între angajator, instituții de învățământ și organizațiile sindicale reprezentative, în vederea coordonării formării profesionale inițiale și continue a personalului medical și nemedical.



Articolul 2

Parteneriatul este alcătuit din:

- a) Reprezentanți ai angajatorului;
- b) Reprezentanți ai instituțiilor de învățământ acreditate;
- c) Reprezentanți ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de sector bugetar „Sănătate”;
- d) Alți actori relevanți (organizații profesionale, furnizori acreditați de formare).

Articolul 3

Organismul constituit are următoarele atribuții:

- a) Identificarea nevoilor de formare profesională la nivelul unității;
- b) Elaborarea și actualizarea planului anual de formare;
- c) Evaluarea programelor de formare și a rezultatelor obținute;
- d) Monitorizarea participării personalului și impactul asupra activității.

Articolul 4

Formarea profesională se poate finanța prin:

- a) Fonduri europene sau guvernamentale;
- b) Fonduri proprii ale unității;
- c) Taxe de participare (acolo unde este cazul);
- d) Contribuții colectate inclusiv de la salariați nemembri de sindicat, în baza principiului beneficiului colectiv.

Articolul 5

Formarea profesională se organizează sub formă de:

- a) Cursuri acreditate cu puncte EMC;
- b) Schimburi de experiență naționale și internaționale;
- c) Programe flexibile (online, weekend, modulare);
- d) Programe fizice personalizate pe specificul secțiilor;
- e) Activități de formare în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social.

Articolul 6

(1) Toate programele trebuie să fie certificate oficial de instituțiile competente, iar participanții vor primi documente recunoscute în sistemul de sănătate.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2026-2028

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (2) Participarea la cursuri acreditate de organisme profesionale permite acumularea de puncte EMC, esențiale pentru dreptul de practică și evoluția profesională.
- (3) Participarea și absolvirea activităților de formare în domeniul relațiilor de muncă și dialogului social este recunoscută doar în condițiile în certificatele de formare eliberate de partenerul social au indicate competențele dobândite.

Articolul 7

- (1) Evaluarea formării va fi realizată semestrial de organismul de coordonare, pe baza unor criterii clare de eficiență și impact.
- (2) Rezultatele vor fi prezentate conducerii și părților sociale, cu propuneri de îmbunătățire.

Părți semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivelul unității SCPNBv sunt:

- Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov
Manager: **Ec. Rusu Bogdan-Aurelian**
- Sindicatul Județean Solidaritatea Sanitară Brașov

Copreședinte SJSSBv: **Maleș Florin**

