



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE SI NEUROLOGIE BRASOV
Str.Prundului Nr.7 - 9
Tel.: 0268 / 511481
Nr. 15810
Ziua 18 Luna 07 Anul 2023

Rusu

Nr.16369/CCMMRM /05.07.2023

COMUNICARE PRIVIND ÎNREGISTRAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

NR. 1741 DIN REGISTRUL DE EVIDENȚĂ AL CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Către: SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE SI NEUROLOGIE BRAȘOV (CIF 4317770 - cod CAEN 8610)

Loc. Brasov, str. Prundului, nr. 7-9, Jud.Brașov

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil 2 ani: 05.07.2023 - 05.07.2025

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 13732/03.07.2023 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între patronat reprezentat de comisia compusă de către dl.ec. BOGDAN AURELIAN-RUSU - manager, dna. dr. DANIELA MARINESCU - dir.medical, dna.ec. CARMEN BUDILEANU - dir.fin.cont, dna. as. GEORGETA VOICU - dir.ingrijiri, dna.ING.EC. ILEANA PUIU - sef R.U.N.O.S., dna. ANDREEA LAURA POPA - consilier juridic și între fedeataile sindicale reprezentantive la nivelul sectorului de activitate "Sănătate. Activități sanitar-veterinare", respectiv Federația "SOLIDARITATEA SANITARĂ" din România prin dl. FLORIN MALEŞ - copreședinte SJSSBv, dl. RĂZVAN EDUARD IORDACHE - copreședinte SJSSBv, dl. SERGIU-IULIAN GAVRILĂ - vicepreședinte SJSSBv, dna. NUȚOI LOREDANA - secretar SJSSBv, și Federația "SANITAS" din România prin dna. MARIA MARCHIȘ - vicepreședinte SMSBv, dna. CLAUDIA LAVRIC - vicelider de secțiune dl. ȘTEFAN GRAMA - vicelider secțiune, vă facem cunoscut că, înregistrarea s-a efectuat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov la nr. 5/1741/16369 din data de 05.07.2023.

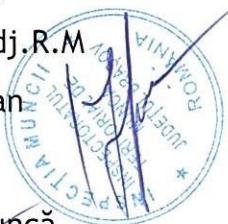
Cu considerație,

Inspector Șef Adj.R.M

Suciucă Cătălin Dan

Inspector de muncă

Curtoiu Tatiana-Mihaela



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**LA NIVEL DE UNITATE PE ANII**

**2023-2025**

**SPITALUL CLINIC DE PSIHIATRIE ȘI NEUROLOGIE  
BRAŞOV**

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

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 unitate, 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:

Spitalul Clinic de Psihiatrie si Neurologie Brașov

(5)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 de la depunerea și acceptarea acestora la ITM.

(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, ambele tipuri de raporturi juridice făcând parte din cadrul general al relațiilor de muncă.

### **Articolul 3**

(1)Toate contractele colective de muncă la nivel de unitate cu personalitate juridică se negociază în conformitate cu prevederile din anexe la Contractul Colectiv de Munca la nivel de Sector nr 1206 din 4 noiembrie 2019 cu adăugările ulterioare adnotate prin lege.

(2)Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop, în principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative cu privire la:

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

b)măsurile de sănătate și securitate în muncă;

c)timpul de muncă și timpul de odihnă;



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## **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**

Angajatorul este obligat să asigure afișarea contractului colectiv de muncă și a oricărora alte comunicări la locurile convenite cu reprezentanții organizațiilor sindicale și patronale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

## **Articolul 10**

(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 sector de activitate.

(2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform Anexei

## **Articolul 11**

(1) Angajatorul și sindicatele din unitățile afiliate la organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

(2) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiilor paritare constituite la toate nivelurile.

## **Articolul 12**

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

## **Articolul 13**

(1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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, ITM, DSAM din CJ.

## **Articolul 14**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 sector de activitate 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 semnatari 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)Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se prelungeste tacit, o singură dată, pe 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 ITM

### **Articolul 6**

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia Solidaritatea Sanitară



FEDERATIA SANITAS DIN ROMANIA  
Federatia SANITAS BY DIN Romania



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**(3)** Contractul individual de muncă se încheie în baza consumămintului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anteroară 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 închetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

**(5)** Pentru stabilirea regulilor de utilizare a semnăturii electronice în sectorul public de sănătate, în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract va fi elaborată o procedură specifică, anexă la prezentul contract.

**(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 închetarea contractului individual de muncă.

### **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 unitate.

**(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, vîrstă, 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)** În acest sens, din comisiile de angajare și susținere a concursurilor va face parte, în calitate de observator, cel puțin un reprezentant al sindicatului semnatar din unitate. Procedura privind egalitatea de șanse este cea prevăzută la Anexa atașată.

**(4)** Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatelor din unitatea respectivă, afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**(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.

### **Articolul 15**

**(1)**Prezentul contract colectiv de muncă este valabil timp de 24 luni, începând cu data înregistrării acestuia la ITM

### **Articolul 16**

**(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 sistemului sanitar.

## **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 Ministerului Sănătății, cu acordul organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și se aproba prin ordin al ministrului sănătății.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**(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 și atribuțiile postului;
- e)criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f)riscurile specifice postului;
- g)data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h)în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestuia;
- i)durata condeiului 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 plășii salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- 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, modalitășile de organizare a muncii în schimburi;
- m)indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

### **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 către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului, din care face parte, afiliat la organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, conform propriei opțiuni.

(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.

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

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, 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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie



Federatia "Solidarnost Sanitară"



Federatia SANITAS DIN ROMANIA

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 REVISAL 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs.

**(3)**În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu sunt 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:

Personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurta durată sau postliceale:

-60 de zile calendaristice - dacă au mai lucrat în profesie

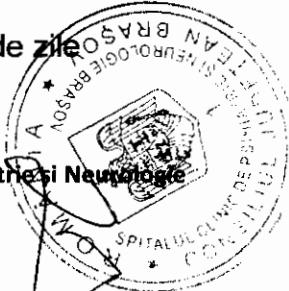
-90 de zile calendaristice - debut în profesie

Personal cu studii mdii, generale și personalul necalificat:

-90 de zile

Personalul angajat în funcții de conducere:

-60 de zile



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
n)durata și condițiile perioadei de probă, dacă există.

- o)regulamentul intern aplicabil.
- p) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate.
- q) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- r) 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 de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspectia 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.

**(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;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contactului individual de muncă.

### **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, 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 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 semnatară 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**

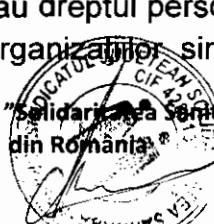
Angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen în condițiile legii.

### **Articolul 25**

Cetățenii străini și apatizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate afiliat la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

### **Articolul 26**

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dău dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fără acordul scris al reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizației



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează 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, desfacerea 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 atașată la prezentul contract colectiv de muncă.

### **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 lovitură 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;



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 administrații, 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;

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 încearcă 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;

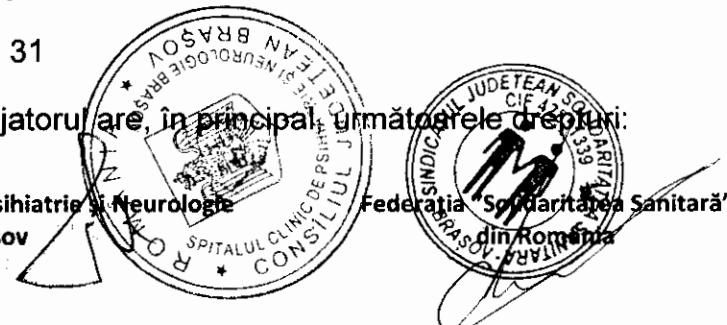
l)alte obligații prevăzute de lege.

(3) Regulamentul intern își produce efectele față de salariat de la momentul luării la cunoștință a acestuia.

### Articolul 31

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



SINDICATUL JUDEȚEAN SOLIDARITATEA SANITARĂ  
FEDERATIA "Solidaritatea Sanitară"  
din ROMÂNIA



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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;
- p) să nu se supună niciunei încercări de subordonare din partea altel 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 ~~evaluată~~ în mod obiectiv performanțele profesionale;



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia "Solidaritatea Sanitară"  
din Romania



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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 exerce 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 prevăzută în Anexa atașată la prezentul contract;
- f)să exerce 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. În unitățile unde nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la o federație reprezentativă din sectorul de activitate. În lipsa acestora consultarea are loc cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(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;
- 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 sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale prezentului contract în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 quantumul 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 sindicatelor afiliate la federațiile sindicale semnatare ale 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/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract, după caz, în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;

m)să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă la nivel de unitate/afiliată la o federație reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară a prezentului contract 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 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.

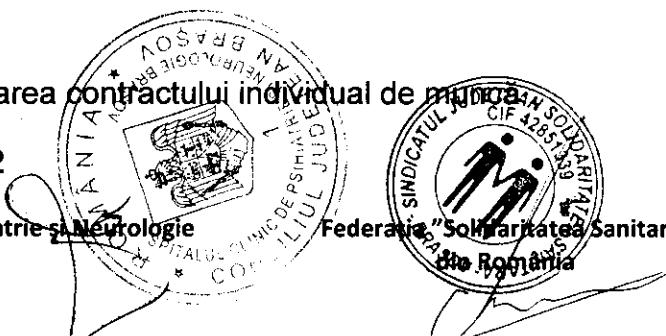
(3)Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința fiecărui salariat prevederile regulamentului intern, în prima zi de lucru, și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații.

(4) Aducerea la cunoștința salariaților a prevederilor regulamentului intern se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

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

#### **Articolul 32**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 afiliate organizațiilor semnătare ale 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;
- 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 datorile legate de cotizația acestuia, la cererea sindicatului al cărui membru este să dovedă acordului angajatului;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății la nivelul unităților, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor 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 și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(4) În cazul reorganizării sau desființării unor unități sanitare publice cu personalitate juridică sau a altor unități în care se desfășoară activitate sanitată, inclusiv puncte de lucru ale direcțiilor de sănătate publică, 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 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.

(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 vacантat 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în perioada



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
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 organizațiilor sindicale afiliate semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

### **Articolul 37**

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului este necesară consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, precum și de concluziile comisiei de disciplină 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 autoritați executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- 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 organizare.

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
reprezentativă la nivel de sector/la o organizație sindicală semnatară 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 vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;

### **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;

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 răsputerii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului numai în cazul în care a fost trimis în judecată de către angajator.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se va acorda în termen de 3 zile lucrătoare.

### **Articolul 41**

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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.

(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 motivarea angajatului, aprobată angajatorului și cu avizul organizațiilor sindicale.

### **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 sau al angajatorului persoană fizică, 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 judecătoarești de declarare a morții sau a instituirii tuteliei speciale a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- c)la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vîrstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariații care opteză în scris pentru continuarea execuțării contractului individual de muncă,



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

termen de 30 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vîrstă 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 capacitații de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

d)ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă de la data la care nulitatea a fost constatătă, prin acordul părților sau prin hotărâre judecătoarească 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;

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 pe deapsă 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 părților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vîrstă cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Angajatorul nu poate îngrădi sau limita dreptul salariatului de a continua activitatea în condițiile prevăzute la alin. (1) lit. c) teza întâi din Codul Muncii.

(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 vîrstă 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 pe-



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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, încrucișând drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperatice 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.

(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 fi închis prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.

(4) În cazul în care organizațiile sindicale nu își exprimă avizul scris, în termen de 5 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

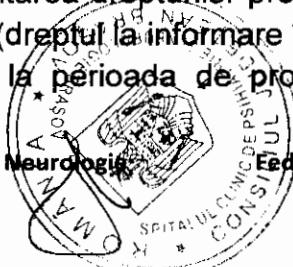
### **Articolul 48**

Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vîrstă, 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 statu), art. 39 alin. (1) (drepturile



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
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.

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

### **Articolul 50**

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

(2)Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a desființării angajatorului, în condițiile legii, sau în cazul în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive, 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 întreruperii activității ca urmare a instituirii carantinei;
- 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 condeiului de maternitate;
- e)pe durata condeiului pentru creșterea copilului în vîrstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vîrstei de 3 ani;
- f)pe durata condeiului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 repetitive, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării condeiului de odihnă;

i) pe perioada condeiului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă;

j) pe durata condeiului de acomodare.

k) pe durata efectuării condeiului paternal și a condeiului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152<sup>a</sup> din Codul Muncii.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării sau desființării angajatorului, în condițiile legii.

### **Articolul 52**

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului cu consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate la organizațiile semnătare ale prezentului contract colectiv de muncă în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetitive 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 sanctiune 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;

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 repetitive 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 se aplică procedura evaluării prealabile. Procedura evaluării prealabile, incluzând criteriile de evaluare, va fi stabilită de părțile semnătare în termen de 6 luni de la încheierea



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

### **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, capacitatei de muncă stabilită 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 închiderea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(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 emisca reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate organizației semnatare ale acestui document.



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
contract colectiv de muncă, iar pentru adoptarea planului de măsuri este necesar  
acordul acelorași 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 conediați 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 conediate, 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.

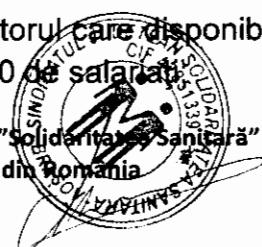
(8) În situația în care unitatea își reia activitatea într-o perioadă de până la 9 luni de la data închiderii sau angajatorul este obligat de specificul activității să-și extindă activitatea în aceeași perioadă de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariații conediați au dreptul de 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 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:

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

c)cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrăți cel puțin 300 de salariați.

### **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.

(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 condeiați 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), 152<sup>1</sup> (concediului de îngrijitor), 152<sup>2</sup> (absențe recuperate), 153<sup>2</sup> (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. (3), motivele pe care s-a fundamentat decizia privind concedierea.

### **Articolul 61**

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



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

### **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 membrii semnatari în termen de 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 celealte 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 15 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 30 zile lucrătoare 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.

(6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune acelorași 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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract, conform prevederilor legale.

(3)Drepturile salariale ale personalului preluat și celealte 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 organizațiile sindicale semnatare ale 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 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 instituționalizarea unui sistem adecvat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

(2)Pentru a se asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit legii securității și sănătății din România.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

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 munca au dreptul la instruire corespunzătoare.

(5) Înstruirea 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.

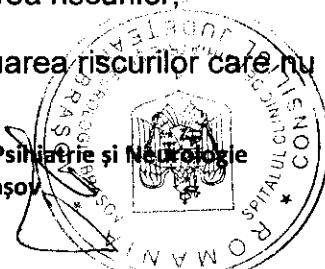
### **Articolul 70**

(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;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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 sindicatele afiliate federațiilor semnatare ale prezentului contract, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în 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 cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului CCM.

(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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 disperse teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.

(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**

Angajatorii au obligația să asigure accesul gratuit al salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

### **Articolul 79**

(1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor și realizarea de către cel care angajează și avizul reprezentanților organizațiilor salariaților.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 5 zile lucrătoare.

**(2) Exercitarea 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 limita minimă și maximă prevăzută prin OMS se stabilește de comun acord între angajator și sindicatele afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(3) La cererea motivată a unității sanitare, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale 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 sanitatății națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

### **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 ocasionate 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, elaborată în baza metodologiei anexate la prezentul contract colectiv de muncă. Metodologia și procedura vor fi negociate cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
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 ocasionate 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 sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din actele normative în vigoare, 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 sindicatele reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de sistem sanitar și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate în bugetul de venituri și cheltuieli.

(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 nivel de unități sanitare, procedura va fi negociată cu partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

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

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare.

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

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

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

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

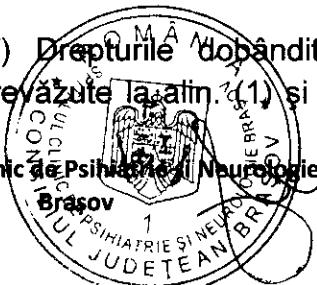
(5) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limită prevăzută la **alin. (1)**, în următoarele situații:

a) îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariață, 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 însorirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(6) Concediile fără plată acordate în condițiile **alin. (4) lit. a)** nu afectează vechimea în muncă.

(7) Drepturile dobândite de salariat anterior momentului acordării concesiunilor prevăzute la **alin. (1)** și la art. 152<sup>1</sup> din Codul Muncii ori absentării de la locul de



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
muncă în condițiile prevăzute la art. 152<sup>a</sup>2 din Codul Muncii se mențin pe toată durata condeiului, respectiv a perioadei de absență.

### **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. 4.

(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 calitatea necesare asigurării unei asistențe medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 4.

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

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

### **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 (la cererea și cu acordul salariaților).

(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 prenupțial și fișa medicală pentru conducătorii auto.

(5) În cadrul contractelor colective încheiate la nivelul unităților se pot asigura gratuit și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității; acordare cu prioritate a programărilor pentru investigații paraclinice la solicitarea angajaților.

### **Articolul 86**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(1)În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacitații 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 reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări începând cu data schimbării condițiilor de muncă, certificate potrivit legii.

(2)Reclasificarea locurilor de muncă se face de către aceleași părți care au făcut clasificarea inițială, printr-un înscriș 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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(4) La cererea sindicatelor afiliate la fedațiile semnatare ale prezentului contract colectiv, 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.

(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 atașată la prezentului 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 afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## **Capitolul 4** **Salarizarea și alte drepturi salariale**

### **Articolul 93**

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

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

(3) Salariile se plătesc înaintea oricărora alte obligații bănești ale angajatorilor.

### **Articolul 94**

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor sindicale reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## **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 prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

## **Articolul 94**

Criteriile de încadrare salarială și evaluare pentru unitățile sanitare publice sunt stabilite de comun acord de către reprezentanții Ministerului Sănătății și ai organizațiilor 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 prestări servicii semnate cu Casele Județene de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

## **Articolul 96**

(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)tariful orar și sporurile aferente orelor de gardă în afara normei de bază și a programului normal de lucru aferent contractului individual de bază.

(2) Condițiile de diferențiere și criteriile de acordare a drepturilor prevăzute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## **Articolul 97**

(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 aprobată în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentante la nivel de unitate. În situație, în



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov care nu există sindicat reprezentativ la nivel de unitate, consultarea se face cu sindicatele afiliate la organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

(2)În cazul în care în unitatea sanitară respectivă nu există organizație sindicală constituită potrivit legii, vor fi consultați reprezentanții salariaților.

### **Articolul 98**

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

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

### **Articolul 99**

(1)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 reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, în funcție de nivelul de reprezentare.

### **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.

### **Articolul 102**

Angajatorii sunt obligați să țină evidență 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 absolutive 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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 durată 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.

(3) Modificarea excepțiilor prevăzute la alin. (2), în vigoare la data semnării prezentului contract, se poate face doar cu acordul partilor semnatare ale 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 condeiului 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**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

(2) Personalului care își desfășoară activitatea în zilele de sămbătă, 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 reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 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 legislației în vigoare.

(5) La determinarea quantumului 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 sămbătă și duminică, cumulate.

(9) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sămbăta 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 reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
din Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



Federatia "Sanitas"  
din Romania

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 concesiunile de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză și cu avizul reprezentanților sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract, această posibilitate fiind prevăzută în regulamentul intern și în contractul individual de muncă.

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

(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 definit potrivit art. 16<sup>a</sup> din Codul Muncii 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 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 ~~solicitări~~ scris din partea angajatorului.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Județean Brașov



Federația 'Solidaritatea Sanitară'  
din România



Federația SANITAS  
din România

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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.

(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 sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

### **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 sindicatului din unitate afiliat organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2)Ministerul Sănătății elaborează normativ de personal obligatoriu pentru fiecare categorie de loc de muncă din unitățile sanitare, cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(3)Normativele de personal specifice se regăsesc în regulamentul interunității.

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

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

### **Articolul 116**

(1) 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 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**

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1-2, 6-7 ianuarie;
- b) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) prima și a doua zi de Paști;
- d) 1 mai;
- e) 1 iunie - ziua copilului;
- f) prima și a doua zi de Rusalii;
- g) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- h) 30 noiembrie - Sf. Andrei;
- i) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- j) prima și a doua zi de Crăciun;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

l)ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, fără recuperare.

(m) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui.

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

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

### **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, găzzi, 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 sămbăta, 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 în termen de 3 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

### **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.

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

### **Articolul 121**



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(1)Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, fiind anexă la contractul colectiv de muncă la nivelul unității.

(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.

(3)Angajații au dreptul la concediu de odihnă anual plătit pentru fiecare contract individual de muncă, proporțional cu timpul lucrat. Modalitatea de transpunere a acestei prevederi va fi negociată de partenerii sociali în termen de 6 luni de la înregistrarea prezentului contract colectiv de muncă, urmând să fie introdusă în cadrul acestuia prin act adițional.

### **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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia Solidaritatea Sanitară  
din Romania



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2.1) La stabilirea duratei conchediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente conchediului de maternitate, conchediului de risc maternal și conchediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(2.2) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau conchediul de maternitate, conchediul de risc maternal ori conchediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării conchediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de conchediu după ce a început situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc 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 conchediu 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 conchediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în conchediu medical.

### **Articolul 125**

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

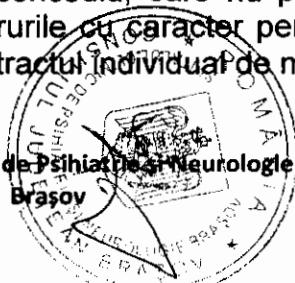
(2) Decalarea conchediului de odihnă în altă perioadă decât în cea programată se face cu aprobarea angajatorului și avizul sindicatelor din unitate afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

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

(4) La stabilirea duratei conchediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente conchediului de maternitate, conchediului paternal, conchediului de risc maternal, conchediului pentru îngrijirea copilului bolnav, conchediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152<sup>a</sup> din Codul muncii se consideră perioade de activitate prestată.

### **Articolul 126**

(1) Pentru perioada conchediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de conchediu, 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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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) În calculul indemnizației de concediu de odihnă intră și drepturile salariale aferente indemnizației de hrană.

### **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. 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 concediului de odihnă.

### **Articolul 128**

(1) Salariați nevăzători, alte persoane cu handicap și tinerii în vîrstă de până la 18 ani reprezentați de organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar, conform prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Concediul suplimentar de odihnă cuvenit salariaților reprezentați de sindicatele afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5la 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:

- 1 zi la data efectuării punctiei ovariene;
- 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

### **Articolul 129**

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



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Drepturile salariale curente cuvenite salariaților care efectuează concediu 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 - sau 15 zile, după caz, conform legii;
- d)căsătoria unui copil - 3 zile;
- e)decesul soțului/sotiei, copilului, socrilor și rудelor 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.

### **Capitolul 6**

#### **Protecția socială a salariaților membri ai sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă**

### **Articolul 131**

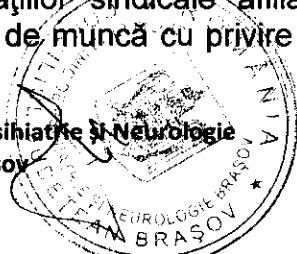
(1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor făcute neîntemeiat.

(2) În concordanță cu prevederile alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare 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 organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de ramură sanitară.

### **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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, can-



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
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 pentru efectuarea gărzilor suplimentare;
- 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 9 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 desfășurarea acesta organizărilor sănătății afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale acestui contract și să facă publică măsura prin mass-media.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicale din unitate, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

(3) În caz de modificare a profilului unității, salariații membri ai organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale 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 vîrstă își primesc drepturile potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă.

### **Articolul 136**

Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin lege.

### **Articolul 137**

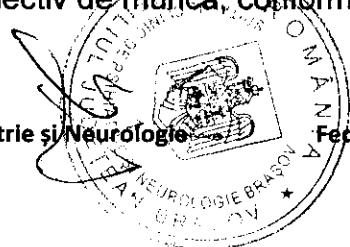
(1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să ia următoarele măsuri:

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 organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, inspectoratelor teritoriale de muncă și direcțiilor de sănătate publică județene.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul inspectoratului teritorial de muncă, după consultarea organizațiilor sindicale din unitate afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, conform prevederilor legale.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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 aplique sancțiunile prevăzute de lege.

### **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 semnatare 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

### **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 semnatare 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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-sindicate afiliate la federațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

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

### **Articolul 140**

Angajatorul este obligat să acorde indemnizația de hrană în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

### **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.

### **Articolul 142**

(1) După efectuarea conchediului legal acordat pentru creșterea copilului în vîrstă până la 2 ani, salariațul membru de sindicat poate beneficia de încă un an conchediului



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediul fără plată, salariata 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 desfăcut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

### **Articolul 143**

Salariata care întrerupe concediul legal pentru îngrijirea copilului în vîrstă 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**

Salariatele 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 atașată.

### **Articolul 146**

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 largirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementării în vigoare.

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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.

### **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;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;

e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;

f) prevenirea riscului șomajului;

g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale și de formare.

### **Articolul 149**

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

f)formarea organizată de partenerii sociali în domeniul relațiilor de muncă și al dialogului social;

g)alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

### **Articolul 150**

(1)Angajatorul, de comun acord cu organizațiile sindicale, stabilește următoarele:

a)identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea planului anual și controlul aplicării acestuia;

b)sindicalele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin împuternicīții lor, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c)în cazul în care unitatea urmează să-și schimbe parțial sau total profilul de activitate, aceasta va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 3 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d)în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, unitatea va analiza cererea împreună cu sindicalele semnatare ale prezentului contract;

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 sau 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 în acordul părților, cu consultarea sindicalelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
ale prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

### **Articolul 152**

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

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiiile 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 stagiiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(4) Pe perioada participării la cursurile sau stagiiile 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 cu reprezentanții sindicatelor afiliate la fedații semnatare ale 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 ocasionat 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 transpuze în planul anual/multianual de formare.

### **Articolul 154**



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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 afiliate organizațiilor sindicale semnatare 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 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**



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Durata condeiului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata condeiului 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 cel puțin o dată la 2 ani

(2)Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

### **Articolul 161**

(1)Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul persoană juridică, împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale 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 organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract.

### **Articolul 162**

(1)Salariații nou-angajați în unitate, la solicitarea șefului direct și cu avizul reprezentanților organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, ce se acordă în termen de 6 zile lucrătoare, participă la stagii de adaptare profesională.

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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.

(3) Stagiile de adaptare și practica profesională se organizează în conformitate cu prevederile Metodologiei de Organizare a Mentoratului, Adaptării și Practicii Profesionale.

### **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) vor 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.

### **Articolul 164**

Reprezentanții sindicatelor afiliate federațiilor semnatare ale 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.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brășov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



Federația Sindicatelor  
din România

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

### **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 permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizat, utilizându-se un limbaj adekvat.

(2)Angajatorul recunoaște dreptul sindicatelor afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract 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.

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

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

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

##### **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.

##### **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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

### **Articolul 169**

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

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții fedaților și confederaților 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 organizațiilor sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă toate documentele necesare susținerii activității sindicale.

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

(4) Reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale 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 sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă să urmeze cursurile de formare organizate de sindicate; în perioada respectivă, cursantul beneficiază de toate drepturile aferente locului de muncă, pentru o perioadă de până la 15 zile lucrătoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de muncă.

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



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



Federația SANITAS  
din România

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(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 semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în activitate managerială în domeniu.

### **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 sindicatelor afiliate la federațiile semnatare ale 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 afiliat la una din organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract și înștiințarea privind persoanele cărora li s-a efectuat operațiunea se constituie în sarcină curentă de serviciu.

### **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.

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



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(3) Angajatorul și conducerea sindicatelor afiliate organizațiilor sindicale semnatare vor accepta reciproc invitațiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, în vederea rezolvării acestora.

(4) Angajatorul va permite accesul în unitate reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract, cu respectarea normelor legale și a Regulamentului de Ordine Internă.

### **Articolul 177**

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor sindicatelor afiliate fedaților semnatare, 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.

### **Articolul 178**

(1) 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).

(2) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al uneia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

### **Articolul 179**

(1) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuată conform procedurii prevăzute în Anexa procedurii de cercetare disciplinara

## **Capitolul 9 Dispoziții finale**

### **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 organizațiile sindicale afiliate organizațiilor semnatare ale acestui contract și produc efecte pentru toți salariații potrivit legii.

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**Articolul 183** Salariații membri ai organizațiilor sindicale, afiliate organizațiilor semnătare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizațiilor sindicale specifice.

**Articolul 184** Părțile semnătare sunt răspunzătoare de aplicarea și garantarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, conform competențelor lor prevăzute de legislația în vigoare.

**Articolul 185** Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea potrivit legii.

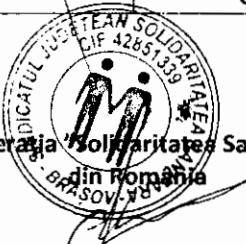
**Articolul 186** Părțile vor susține de comun acord drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă pentru care sunt prevăzute reglementări legale suplimentare.

**Articolul 190** Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Munca Brașov

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie – Brașov

Reprezentanții Unității	Sindicat	
<i>Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie Brașov</i>	<i>Federația "Solidaritatea Sanitară" din România</i>	
<i>Manager Ec. Bogdan Aurelian-Rusu</i>	<i>Copreședinte SJSSBv Florin Maleș</i>	
<i>Director Medical Dr. Daniela Marinescu</i>	<i>Copreședinte SJSSBv Răzvan Eduard Iordache</i>	
<i>Director fin. cont. Ec. Carmen Budileanu</i>	<i>Vicepreședinte SJSSBv Sergiu-Iulian Gavrilă</i>	
<i>Director de Îngrijiri As. Georgeta Voicu</i>	<i>Secretar SJSSBv Nuțoi Loredana</i>	
<i>Şef serviciul RUNOS Ing. ec. Ileana Puiu</i>	<i>Federația SANITAS din România</i>	
<i>Consilier Juridic Andreea Laura Popa</i>	<i>Vicepreședinte SMSBv Maria Marchiș</i>	
	<i>Vicelider de secțiune Claudia Lavric</i>	



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
**Anexa nr. 1**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate

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**

Clauzele prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți angajații încadrați în Spitalul Clinic De Psihiatrie Neurologie si Brașov

## **Anexa nr. 2**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate

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:

Ordin 2171/2022 9 dec

## **CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat și înregistrat sub nr. .... în registrul general de evidență a salariaților\*)

#### **A.Părțile contractului:**

Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul comerțului/autoritatele administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de ..... și

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/poseșoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data .....

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 ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ..... /pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la (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: .....

**E. Felul muncii** .....

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

**F. Atribuțiile postului**

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

.....

**F^1.Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:**

.....

**G. Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

### **H.Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/săptămână.

a)Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/oră/noapte/inegal);

b)Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

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

a)Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/oră/noapte);

b)Programul de lucru 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.

### **I. Concediul**

Durata condeiului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

### **J.Salariul**

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

2. Alte elemente constitutive:

a)sporuri.....;

b)indemnizații ...;

b<sup>1</sup>)prestații suplimentare în bani .....

b<sup>2</sup>)modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

c)alte adăosuri .....



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .... .

### **K.Drepturi și obligații ale 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 ...

### **L.Alte clauze:**

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

### **M.Drepturi și obligații 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;



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**N.Dispoziții finale** - Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Brașov.

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

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

**O.Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau închetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.**

Angajator,

.....

Salariat

.....

Semnătura

Data .....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. ..... din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

### **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 şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

### **3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:**

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

b) să exerce controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

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

d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

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

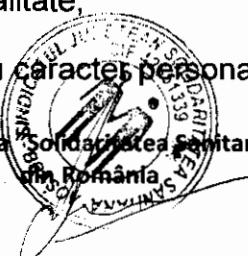
a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

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

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

d) să elibereze, la cerere, 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;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## **Anexa nr. 3**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate

### **REGULAMENT DE FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE DE APPLICARE A CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE**

#### **CAPITOLUL I**

##### **Natura juridică, rolul, obiectivele și atribuțiile Comisiei paritare pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate**

**Articolul 1** În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de muncă și principiile dialogului social se organizează Comisia paritară pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, organism format din reprezentanții partenerilor sociali.

**Articolul 2** Comisia paritară pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate este alcătuită din:

- 2 reprezentanți ai angajatorului;
- 2 reprezentanții ai organizației sindicale semnatare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Articolul 3** Activitatea Comisiei paritare are caracter deliberativ în ceea ce privește aplicarea CCM și consultativ în ceea ce privește alte aspecte, vizând în special următoarele :

- a - Urmărirea modului de aplicare a Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și rezolvarea diferendelor legate de neaplicarea prevederilor acestuia în diferitele secții sau compartimente din unitate;
- b - Asigurarea relației dintre partenerii sociali - administrație și sindicat – care să permită o informare reciprocă și permanentă a nevoilor acestora și să faciliteze soluționarea problemelor ridicate sau a revendicărilor formulate.

- c - Consultarea partenerilor sociali asupra inițiatiilor de reglementare, de restrucțuire sau de privatizare a unor activități ori de altă natură;

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

d - Consultarea partenerilor sociali cu privire la:

- măsurile ce se întreprind pe linia restructurării unității;
- redistribuirea salariaților;
- măsurile de reducere a activității ori de reorganizare a unității;
- necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului;
- elaborarea regulamentului intern.

e - Informarea organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să fie aplicate.

f - Asigură desfășurarea procedurilor de consultare și avizare prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

g - Transmiterea către partenerii sociali a deciziilor Comitetului Director.

h - Asigurarea participării reprezentanților sindicatelor semnatare al Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate la toate ședințele Comitetului Director.

i - Părțile comisiei paritare la nivel de unitate sunt și părțile care au negociat Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

**Articolul 4** (1) Fiecare dintre părți își va desemna, în scris, reprezentanții în cadrul Comisiilor paritare.

(2) Lista cu acești membri va conține modalitățile de contact a acestora (telefon/fax/mail) și va fi depusă la secretariatul tehnic al Comisiei.

(3) Secretariatul tehnic al comisiei paritare va fi asigurat cu persoane de specialitate de către angajator cu consultarea organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă.

**Articolul 5** Fiecare parte are dreptul la nominalizarea membrilor titulari și a unor supleanți în Comisia paritară.

### **CAPITOLUL II**

#### **FUNCTIONAREA COMISIILOR PARITARE**

**Articolul 6 (1)** Comisia paritară se întrunește în ședințe organizate o dată la două săptămâni sau în ședințe extraordinare ori de câte ori este necesar.

(2) La prima întâlnire părțile vor stabili calendarul ședințelor pe perioada următoare. Hotărârea de convocare a ședințelor extraordinare aparține părților semnatare al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

**Articolul 7** În cadrul ședințelor părțile sunt independente și egale în drepturi.

**Articolul 8** Punctele de vedere exprimate de către un partener social din cadrul contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sunt respuse de către partenerii sociali ai altor unități.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

în procesul-verbal de ședință. Hotărârile adoptate în cadrul ședințelor Comisiei paritare sunt considerate acceptate și de partenerii sociali ai căror reprezentanți nu au fost prezenți la ședință, cu condiția convocării acestora.

**Articolul 9** Angajatorul va asigura spațiul și condițiile materiale necesare bunei desfășurări a ședințelor Comisiei paritare.

**Articolul 10** Prevederile art. 3 constituie puncte permanente ce se vor afla pe ordinea de zi a fiecărei ședințe a Comisiei paritare.

**Articolul 11 (a)** Fiecare Comisie paritară are un secretariat tehnic asigurat de către conducerea unității.

(b) Secretariatul tehnic are următoarele sarcini curente:

- Convocarea membrilor Comisie paritare la ședințe cu cel puțin 3 zile înainte;
- Comunicarea proiectului ordinii de zi cu cel puțin 3 zile înainte;
- Difuzarea materialelor de lucru pentru ședințele Comisiei cu cel puțin 3 zile înainte;
- Redactarea și difuzarea procesului-verbal pentru fiecare ședință;
- Alte sarcini stabilite de plenul Comisiei.

**Articolul 12** Convocarea Comisiei paritare se face în scris, cu trei zile înainte de ședință.

**Articolul 13** La convocarea membrilor Comisiei se anunță: locul și ora desfășurării ședinței precum și ordinea de zi. Se vor pune la dispoziția membrilor Comisiei toate materialele de lucru pentru ședință.

**Articolul 14** Angajatorul și sindicatele semnatare al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate sunt obligate să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.

### CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE

**Articolul 15** Principiile care stau la baza procesului de negociere și dialog social sunt libertatea de exprimare, libertatea de asociere precum și respectarea clară și transparentă a acestor principii.

**Articolul 16** Partenerii sociali implicați în procesul de dialog social își recunosc reciproc interesele și rolurile legitime având sarcina de a se angaja în mod constructiv în acest proces.

**Articolul 17** Conducerea unității este răspunzătoare de asigurarea condițiilor pentru respectarea prevederilor prezentului Regulament.



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

**Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
Anexa nr. 4**

**la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate**

**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-imaginistică 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 aparatului 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.

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană.
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană.
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

4. Deratizare, dezinsecție, dezinfecție și alte compartimente similare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană.
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 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. 5**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

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, neuropsichiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
  - d)spălarea manuală, călcatul manual al confețiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presă;
  - e)personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100-250 posturi, activitate permanentă;
  - f)stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

2. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu.
3. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

### **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 în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
5. 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-electro-maso-termo-balneo-terapie.

6. Personalul sanitar care lucrează în stațiile centrale de sterilizare.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

7. Personal care presteaza activitati in centrale termica pe baza de combustibil lichid si solid

### **Capitolul 4**

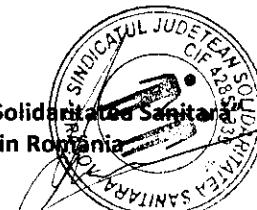
Se acordă 6 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

4. Personalul care confectionează, prin suflare, aparatură de laborator din sticlă de cuarț și sticlă cu plumb.
5. Personalul care lucrează în laboratoare nediferențiate de analize medicale.
6. Personalul care lucrează în spălătorii din unități sanitare.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsichiatrie.
8. 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.
9. 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 neurovascular, genetică medicală, unități de supraveghere și tratament avansat al pacienților cardiaci critici (USTACC).

### **Capitolul 5**

Se acordă 8 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

3. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar din unități, secții și compartimente, de psihiatrie, neuropsichiatrie, neuropsichiatrie pediatrică și de recuperare neuromotorie și neuropsihomotorie, neuromusculară și neurologică.
7. Personalul sanitar din cabinetele de consultații de psihiatrie și neuropsichiatrie.
8. 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
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.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

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), precum și operatorii-registratorii de urgență.

### **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.
  - 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 prezența 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. 6**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

#### **Sporul de vechime în muncă**

1. Coeficientii 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. Coeficientii prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare vechimii în muncă.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

**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 tranșă respectivă.

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

### **Anexa nr. 7**

Ia Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Sector Bugetar Sănătate

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;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- 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;

b) substanțe dezinfecțante 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.

### **Procedura privind asigurarea egalității**

### **de șanse, interzicerea discriminării a victimizării și a tratamentelor nefavorabile**

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

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară" din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(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 presupusă a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

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

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

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



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

(11) În cazul în care salariații, reprezentanții sindicatelor sau membrii de sindicat încantă 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 victimă 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 presupusă existența respectivului tratament.

### **Articolul 2**

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

- a)alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- b)angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d)informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenia;
- 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.

### **Articolul 1**

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;



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- c)venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- d)informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- e)promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
- f)condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
- g)beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- h)organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea.

## Secțiunea I

### Hărțuirea sexuală

#### Articolul 1

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 2** 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;

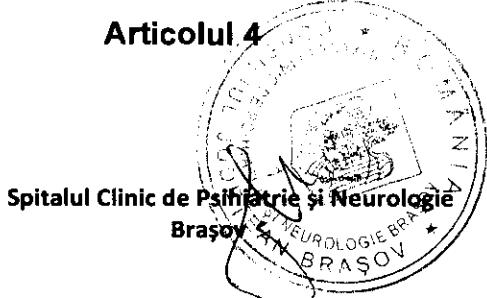
b)Angajatorul va informa toți salariații de regulile de conduită ce trebuie respectate și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora;

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

#### Articolul 3

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

#### Articolul 4



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



Federația "SANITAS"  
din România

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

### **Articolul 5**

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

### **Articolul 6**

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 7**

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

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

### **Articolul 8**

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

### **Articolul 9**

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

### **Articolul 10**

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

### **Articolul 11**

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



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

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

## **Articolul 13**

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

## **Secțiunea II**

### **Hărțuirea morală**

## **Articolul 14**

(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 15**

(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 16**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

- (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 17**

(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 18**

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

(2) Rezultatele evaluării prevăzută 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 19**

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.

#### **Articolul 20**

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 21**

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 implementarea prevederilor Legii 202/2002.



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## **Articolul 22**

Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminări, 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 23**

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

## **Anexa nr. 8**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate

## **Articolul 1**

Procedura de evaluare se va aplica tuturor angajatilor din SCPNBV.

## **Articolul 2**

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual de execuție și conducere reprezintă aprecierea obiectivă a performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual, prin compararea gradului și modului de îndeplinire a criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale stabilite cu rezultatele obținute în mod efectiv de către personalul contractual, pe parcursul unui an calendaristic și urmărește:

- a)corelarea obiectivă dintre activitatea și cunoștințele personalului contractual necesare îndeplinirii obiectivelor individuale, stabilite în baza atribuțiilor din fișa postului, și cerințele funcției contractuale, prin raportare la nivelul funcției contractuale deținute;
- b)asigurarea unui sistem motivational, astfel încât să fie determinată creșterea performanțelor profesionale individuale;
- c)identificarea necesităților de instruire a personalului contractual, pentru îmbunătățirea rezultatelor activității desfășurate în scopul îndeplinirii obiectivelor stabilite.

## **Articolul 3**

(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale se aplică fiecărui angajat, în raport cu cerințele postului,



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

(2) Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale care se consemnează în fișa de evaluare întocmită în condițiile prezentului ordin.

### **Articolul 4**

(1) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie din anul pentru care se face evaluarea.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie și 1 martie din anul următor perioadei evaluate.

(3) Beneficiază de evaluarea performanțelor profesionale individuale personalul contractual care a desfășurat efectiv activitate minimum 6 luni în anul calendaristic pentru care se realizează evaluarea.

### **Articolul 5**

Procedura de evaluare a performanțelor profesionale individuale nu se aplică în următoarele situații:

a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

b) angajaților al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face după 6 luni de la reluarea activității;

c) angajaților promovați într-o altă funcție de execuție sau într-o funcție de conducere, precum și celor angajați din afara unității, pentru care momentul de evaluare se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data promovării/angajării;

d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vîrstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea a 6 luni de la data reluării activității;

e) angajaților care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni, fiind în concediu medical sau în concediu fără plată, acordat potrivit legii, pentru care momentul evaluării se stabilește de conducerea fiecărei instituții publice, dar nu mai devreme de 6 luni de la data reluării activității.

### **Articolul 6**

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator.

(2) Are calitatea de evaluator:

a) persoana care conduce sau coordonează comportamentul în cadrul căruia își desfășoară activitatea persoana cu funcție de execuție evaluată;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

b) persoana de conducere ierarhic superioară potrivit structurii organizatorice a unității sanitare publice, pentru persoanele de conducere.

(3) Calificativul acordat în baza fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de conducătorul instituției publice.

(4) Pentru conducătorii instituțiilor publice numiți prin ordin al ministrului sănătății, fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aprobă de către ministrul sănătății.

### **Articolul 7**

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- a) între 1,00-2,00 - nesatisfăcător;
- b) între 2,01-3,50 - satisfăcător;
- c) între 3,51-4,50 - bine;
- d) între 4,51-5,00 - foarte bine.

### **Articolul 8**

(1) Notarea criteriilor de evaluare a performanțelor profesionale individuale se face cu note de la 1 la 5, nota exprimând gradul de îndeplinire a respectivului criteriu.

(2) Pentru a obține nota pentru îndeplinire criteriilor de evaluare se face media aritmetică a notelor acordate pentru îndeplinirea fiecărui criteriu de performanță.

(3) Pentru funcțiile de conducere nota finală a evaluării este media aritmetică a notelor obținute la criteriile de evaluare de la pct. I și II din anexa procedură nr.3.

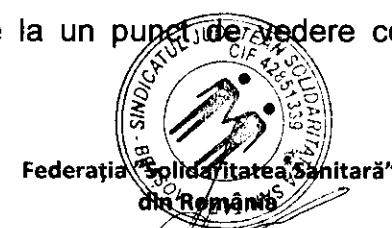
(4) Semnificația notelor este următoarea: nota 1 - nivel minim și nota 5 - nivel maxim.

### **Articolul 9**

(1) Ulterior finalizării fișei de evaluare are loc interviul. Interviul este o discuție între evaluator și persoana evaluată în cadrul căreia se aduce la cunoștința persoanei evaluate rezultatul evaluării, se discută aspectele cuprinse în fișa de evaluare, având ca finalitate semnarea și datarea acesteia, de către evaluator și de către persoana evaluată.

(2) În cazul în care între persoana evaluată și evaluator există diferențe de opinie asupra conținutului fișei de evaluare se procedează astfel:

a) în situația în care se ajunge la un punct de vedere comun, evaluatorul modifica fișa de evaluare;



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

b) în situația în care nu se ajunge la un punct de vedere comun, persoana evaluată consemnează comentariile sale în fișa de evaluare, în secțiunea dedicată.

(3) În situația în care persoana evaluată refuză să semneze fișa de evaluare, acest aspect se consemnează într-un proces-verbal întocmit de către evaluator și semnat de către acesta și un martor. Refuzul persoanei evaluate de a semna raportul de evaluare nu împiedică producerea efectelor juridice ale acestuia.

### **Articolul 10**

(1) Persoana nemulțumită de rezultatul evaluării poate depune contestație în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale, în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării, la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestația persoanei nemulțumite se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului al cărui membru este salariatul sau, după caz, cu reprezentantul salariaților din instituția publică.

(3) Rezultatul contestației se comunică contestatarului în termen de 5 zile de la depunerea acesteia.

### **Articolul 11**

Pentru spitalele al căror management a fost transferat către autoritățile administrației publice locale, criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se stabilesc și se aproba prin act administrativ emis de acestea, prevederile prezentului ordin reprezentând o prevedere-cadru care poate fi modificată și completată de către autoritatea administrativ-teritorială.

### **Articolul 12**

Direcțiile de specialitate din Ministerul Sănătății, direcțiile de sănătate publică, unitățile sanitare cu personalitate juridică, precum și instituții publice aflate în subordinea și în coordonarea Ministerului Sănătății vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

### **Articolul 13**

Anexele nr. 1, 2 și 3 din procedură numite în continuare Anexa Precedura fac parte integrantă din prezența procedură

### **Anexa Procedură nr. 1**

#### **CRITERII**



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie

Federația "Solidaritatea Sanitară din România"

Federația Sindicală "Solidaritatea Sanitară din România"

## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

### **I. Pentru funcțiile de execuție**

- 1. Cunoștințe și experiență profesională**
- 2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului**
- 3. Calitatea lucrarilor executate și a activităților desfășurate**
- 4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină**
- 5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normativele de consum**
- 6. Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate**
- 7. Condiții de muncă**

### **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 de coordonare a activității structurii**
- 4. Capacitatea de a crea în structura condusă un climat stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri**

### **Anexa Procedură nr. 2**

Unitatea .....(denumirea).....

Aprob.

Conducătorul instituției publice,

(numele și prenumele)

(funcția)

### **FIȘA DE EVALUARE**

a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de execuție

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Numele ..... Prenumele .....

Funcția .....

Numele și prenumele evaluatorului .....

Funcția .....

Perioada evaluată .....

Nr. crt	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0		2
1.	Cunoștințe și experiență profesională	
2.	Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului	
3.	Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate	
4.	Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină	
5.	Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum	
6.	Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate	
7.	Condiții de muncă	
	Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare	
	Nota finală a evaluării = nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I	
	Calificativul acordat:	
1.	Numele și prenumele evaluatorului .....	
	Funcția .....	
	Semnătura evaluatorului .....	
	Data .....	
2.	Am luat cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate.	
	Numele și prenumele persoanei evaluate .....	
	Funcția .....	



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

	Semnătura persoanei evaluate .....	
	Data .....	
.....		
3.	Contestația persoanei evaluate:	
	Motivația .....	
	Semnătura persoanei evaluate .....	
	Data .....	
.....		
4.	Modificarea aprecierii (DA, NU):	
	- Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea: .....	
	- Funcția acesteia: .....	
	- Modificarea adusă aprecierii .....	
	- Semnătura .....	
	- Data .....	
.....		
5.	Am luat cunoștință de modificarea evaluării	
	- Numele și prenumele: .....	
	- Funcția acesteia: .....	
	- Semnătura .....	
	- Data .....	

**Anexa Procedură nr. 3**

Unitatea .....(denumirea).....

Aprob.

Conducătorul instituției publice,

(numele și prenumele)

(funcția)

**FISĂ DE EVALUARE**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere

Numele ..... Prenumele .....

Funcția .....

Numele și prenumele evaluatorului .....

Funcția .....

Perioada evaluată .....

Nr. crt.	Denumirea criteriului de evaluare	Nota
0	1	2
1.	Cunoștințe și experiență profesională	
2.	Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului	
3.	Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate	
4.	Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină	
5.	Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum	
6.	Adaptarea la complexitatea muncii, inițiativă și creativitate	
7.	Condiții de muncă	
I.	Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare	
	.....	
	.....	
	Motivația .....	
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 de coordonare a activității structurii	
4.	Capacitatea de a crea în structura condusă un climat stimulativ, neconflictual și de bună colaborare cu alte structuri	
II.	Nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere	
	.....	

Nota finală a evaluării = (nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. I + nota pentru îndeplinirea criteriilor de evaluare de la pct. II) / 2



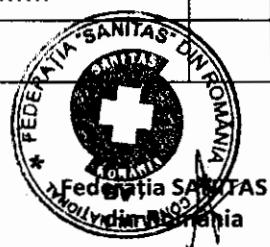
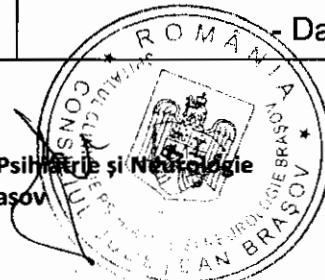
**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

II)/2

Calificativul acordat:

1.	Numele și prenumele evaluatorului .....
	Funcția .....
	Semnătura evaluatorului .....
	Data .....
2.	Am luat cunoștință de aprecierea activității profesionale desfășurate.
	Numele și prenumele persoanei evaluate .....
	Funcția .....
	Semnătura persoanei evaluate .....
	Data .....
3.	Contestația persoanei evaluate:
	Semnătura persoanei evaluate .....
	Data .....
4.	Modificarea aprecierii (DA, NU):
	- Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea: .....
	- Funcția acesteia: .....
	- Modificarea adusă aprecierii .....
	- Semnătura .....
	- Data .....
5.	Am luat cunoștință de modificarea evaluării.
	- Numele și prenumele; .....
	- Funcția acesteia: .....
	- Semnătura .....
	- Data .....



# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## **Anexa nr. 9**

la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate

Procedura de cercetare disciplinara se va transmite intre parti spre armonizare la sedinta urmatoare

### **3.Scopul procedurii operaționale**

Procedura operațională are scopul de a stabili activitățile ce trebuie desfășurate în cazul producerei unei abateri disciplinare, activități care respectă prevederile art. 247-252 prevazute de Codul muncii ( Legea nr. 53/2003 ).

În aplicarea procedurii operaționale privind cercetarea disciplinară prealabilă sunt implicate persoanele care fac parte din Comisia de cercetare disciplinara, managerul unității, compartimentul juridic și serviciul RUNOS.

Procedura dă asigurări cu privire la existența documentației adecvate derulării activității procedurate.

Asigură continuitatea activității de cercetare disciplinară, inclusiv în condiții de fluctuație a personalului.

Sprină conducerea unității care are dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Stabilește măsurile ce trebuie aplicate de angajator în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară, conform art. 248 din Codul Muncii.

### **Domeniu de aplicare a procedurii operaționale**



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federația "Solidaritatea Sanitară"  
din România



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Procedura operațională se referă la gestionarea unei abateri disciplinare care este o faptă în legatură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune savârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

Procedura se aplică personalului angajat al Spitalului de Psihiatrie și Neurologie Brașov, care a săvârșit o abatere disciplinară.

Activitățile principale procedurale sunt:

Convocarea în scris a salariatului care este cercetat disciplinar;

Audierea salariatului care a comis abaterea;

Verificarea susținerilor făcute de salariat;

Stabilirea sancțiunii disciplinare;

Comunicarea deciziei;

Reabilitarea.

Documente de referință aplicabile activității procedurale

Reglementari internaționale -

Legislație primară

Legea nr.53/2003 , Codul muncii.

Legislația secundară.

Alte documente, inclusiv reglementări interne ale entitățile publice

R.I. - Regulament Intern;

R.O.F. - Regulament de Organizare și Funcționare;

Contractul individual de muncă;

Contractul colectiv de muncă;

Fisa postului;

Codul de conduită etică și de deontologie profesională



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Definiții și abrevieri ale termenilor utilizati în procedura de sistem

## 1 Definiții ale termenilor

	Termenul	Definiția și/sau dacă este cazul, actul care definește termenul
1.	Procedura de sistem	Prezentarea formalizată, în scris, a tututor pașilor ce trebuie urmați, a metodelor de lucru stabilite și a regulilor de aplicat în vederea realizării activității, cu privire la aspectul procesual
2.	Ediție a unei proceduri de sistem	Forma inițială sau actualizată, după caz, a unei proceduri operaționale, aprobată și difuzată
3.	Revizia în cadrul unei ediții	Acețiunile de modificare, adăugare, suprimare sau altfel ascemenea, după caz, a uneia sau a mai multor componente ale unei ediții a procedurii operaționale, acțiuni care au fost aprobată și difuzate
4.	Abaterea disciplinară	O faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune savârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcă normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conduceătorilor ierarhici.
5.	Reabilitarea	Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen.

## 2. Abrevieri ale termenilor

Nr. Crt.	Abrevierea	Termenul abreviat
1.	P.O.	Procedura operațională
2.	E	Elaborare
3.	V	Verificare
4.	A	Aprobare
5.	Ap.	Aplicare
6.	Ah.	Arhivare
7.	ROI	Regulament de Organizare și Funcționare
8.	RI	Regulament Intern

## 7. Descrierea procedurii

### 7.1 Generalități

Această procedură respectă prevederile art. 247 - 252, prevăzute în Legea nr. 53/2003 )



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Spitalul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de cate ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinara, conform art. 248 din Codul Muncii sunt:

- avertismentul scris;
- retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioada de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu muncă și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovătie de către salariat, prin care acesta a încălcăt normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, fișa postului, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducerilor ierarhici.

## 7.2. Documente utilizate

### 7.2.1. Lista și proveniența documentelor utilizate

Pentru desfășurarea activității de cercetare disciplinară se folosesc următoarele documente:

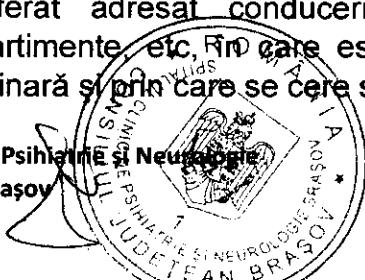
- Actul de sesizare /constatare a săvârșirii unei abateri disciplinare;
- Dispoziția de numire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;
- Convocator - Convocarea în scris a salariatului care este cercetat disciplinar;

- Convocator - Convocarea în scris a persoanei sau persoanelor care pot aduce lămuriri suplimentare, necesare pentru soluționarea cercetării disciplinare;
- Procesul verbal de cercetare disciplinară prealabilă
- Decizia de sancționare.

### 7.2.2. Conținutul și rolul documentelor utilizate

#### a) Actul de sesizare /constatare a săvârșirii unei abateri disciplinare poate fi

- referat adresat conducerii unității de către șefii unor birouri, servicii, compartimente, etc, și care este descrișă faptul care poate fi constituită ca abatere disciplinară și prin care se cere sancționarea disciplinară.



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

- Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov
- adresa înaintată de către o altă instituție care are la cunoștință comiterea unei eventuale abateri disciplinare de către un salariat al unității sesizate.
  - sesizare/plângere făcută de către oricare altă persoană care are cunoștință despre comiterea unei eventuale abateri disciplinare.
  - proces-verbal încheiat cu ocazia constatării abaterii disciplinare.
  - sesizare din oficiu (autosesizare) din partea conducerii, cu ocazia luării la cunoștință de către manager de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară.
- Indiferent de forma pe care o îmbracă, sesizarea în scris a abaterii disciplinare va fi înregistrată în registrul de intrări-ieșiri al unității.

### b) *Dispoziția de numire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă*

Potrivit art. 251 (1) din Codul Muncii, sub sanctiunea nulității absolute, nicio măsură, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin 1 lit. a, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

După ce a luat cunoștință despre eventuala abatere disciplinară săvârșită de către un angajat, managerul hotărăște sau nu efectuarea unei cercetări disciplinare cu privire la faptele sesizate și va emite dispoziția de numire a comisiei de cercetare disciplinară, care în mod obligatoriu va cuprinde componenta, obiectul cercetării, semnătura managerului.

### c) *Convocarea în scris a salariatului care este cercetat disciplinar*

Președintele comisiei de cercetare disciplinară prealabilă va convoca în scris salariatul, cu cel puțin 5 zile înainte, precizându-se în convocator acțiunea/inacțiunea cercetată (obiectul cercetării) și orice alte documente relevante care dovedesc motivul cercetării, data, ora, locul întrevederii. Convocatorul împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătura de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.

Dovada convocării se face prin semnătura salariatului, pe care se consemnează "am primit un exemplar, astăzi ..., ora "

Convocatorul va fi transmis de asemenea tuturor persoanelor care au cunoștință despre fapta sesizată și pot da relații comisiei.

Refuzul celui cercetat de a se prezenta la audiere, deși a fost înștiințat în scris cu minim 5 zile înainte, precum și de a da declarații scrise se constată prin proces-verbal și nu va împiedica finalizarea cercetării.

#### **Decizia de sancționare.**

Conform art. 250 Codul Muncii, Managerul stabilește sanctiunea disciplinară în raport cu gravitatea faptei.



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie



Federația "Solidaritatea Sanitară" din România



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

## 7.3.1. Resurse materiale

- hârtie A4, dosare și bibliorafturi;
- PC cu imprimantă;
- acces la baza de date;
- rețea informatică;
- posibilități de stocare a informațiilor.

## 7.3.2. Resurse umane

- membrii comisiei de cercetare disciplinară numită prin decizie, de managerul instituției;
- persoana angajat în serviciul RUNOS.

## 8.3.3 Resurse financiare

Resursele financiare se referă la prevederea în buget a sumelor necesare acoperirii cheltuielilor de funcționare - achiziționare de materiale consumabile necesare desfășurării activității, plata prestatorilor de servicii de întreținere logistică, plata drepturilor salariale ale personalului implicat în activitatea procedurală, plata utilităților.

## 7.4. Modul de lucru

*- Planificarea și derularea operațiunilor și acțiunilor activității de cercetare disciplinară*  
**Efectuarea cercetării cuprinde următoarele etape:**

(1) Înregistrarea actului de sesizare/constatare a săvârșirii abaterii disciplinare;

(2) Emiterea dispoziției de numire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă;

(3) Redactarea și luarea la cunoștință a convocatorului - convocarea în scris a salariatului care este cercetat disciplinar și a persoanei sau persoanelor care pot aduce lămuriri suplimentare, necesare pentru soluționarea cercetării disciplinare;

(4) Audierea salariatului care a comis abaterea.

În cursul audierii, salariatului i se vor adresa întrebări pe care comisia le consideră necesare pentru soluționarea corectă a cauzei. Salariatul cercetat disciplinar va putea veni la audiore cu o notă explicativă, ca răspuns la referatul care i s-a întocmit.

În cadrul procedurii cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să-și formuleze și să sustină toate apărările în favoarea sa și totodată să prezinte comisiei de cercetare disciplinară toate probele și motivele pe care le consideră necesare precum și dreptul de a fi asistat la cerere sa de un avocat.



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Comisia de cercetare disciplinară va putea solicita salariatului să dea o declarație scrisă în fața comisiei.

Lucrările comisiei de cercetare disciplinară vor fi consemnate într-un proces verbal întocmit de către secretarul comisiei. Procesul verbal va fi semnat pe fiecare pagina de către salariatul cercetat, iar la sfârșit și de către membrii comisiei de cercetare disciplinară.

Pot fi audiate și alte persoane în măsura în care se consideră că acestea pot aduce clarificări asupra cauzei cercetării. Aceste persoane pot fi convocate la audiere prin sau prin orice alt mijloc de comunicare. Persoanelor audiate li se poate solicita să dea o declarație scrisă.

Neprezentarea nejustificată a salariatului la convocarea făcută în condițiile legale, dă dreptul spitalului să sancționeze, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

### **(5) Verificarea susținerilor făcute de salariat**

Comisia va trece la verificarea susținerilor salariatului în scopul stabilirii eventual a motivelor pentru care sunt sau nu înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare.

### **(6) Procesul verbal de cercetare disciplinară prealabilă cuprinde:**

- componenta comisiei (conform deciziei de numire)
  - numele și prenumele salariatului cercetat
    - precizarea faptei/faptelor pentru care salariatul este cercetat și care constituie abatere disciplinară
  - obiectul cercetării
    - punctul de vedere al persoanei cercetate și al altor persoane chemate să dea lămuriri asupra cauzei cercetării
    - concluziile cercetării: stabilirea producerii faptei, împrejurările în care a fost săvârșită fapta, existența sau inexistența vinovăției, motivele pentru care au fost înălțurate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare, propunerea de sancționare (sau nu), sancțiunea ce poate fi aplicată precum și orice alte date concluante.
    - semnăturile membrilor comisiei de cercetare disciplinară și a persoanei cercetate.
- Procesul verbal de cercetare disciplinară se înregistrează la registratura spitalului și se îndosariata cu următoarele documente: dispoziția de numire a comisiei de cercetare disciplinară, referatul de sesizare a faptei, convocatorul transmis și luat la cunoștință de către membri comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, salariatul care este cercetat disciplinar și persoana sau persoanele care pot aduce lămuriri suplimentare, necesare pentru soluționarea cercetării disciplinare, nota explicativă a persoanei cercetate, declarațiile altor persoane audiate (dacă e cazul). Dosarul cercetării disciplinare se înaintează Managerului în vederea stabilirii sancțiunii disciplinare.



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

### (7) Stabilirea sancțiunii disciplinare.

Sancțiunea se stabilește de către Manager, în baza procesului verbal încheiat de către comisia de cercetare disciplinară. Dacă din cercetarea prealabilă rezultă că sancțiunea propusă este prea ușoară sau prea grea (severă) în raport cu gravitatea faptei, Managerul poate înlocui sancțiunea propusă, cu o sancțiune corespunzătoare.

Conform art. 250 Codul Muncii, Managerul stabilește sancțiunea disciplinară în raport cu gravitatea faptei.

La stabilirea sancțiunii disciplinare trebuie să se aibă în vedere următoarele aspecte:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită
- gradul de vinovăție al salariatului
- consecințele abaterii disciplinare
- comportarea generală în serviciu a salariatului
- eventualele sancțiuni disciplinare anterioare

Sancțiunile disciplinare aplicate de către spital în cazul săvârșirii unor abateri disciplinare, conform art. 248 din Codul Muncii sunt:

- avertismentul scris;
  - retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
  - reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

### (8) Decizia de sanctiōnare, Comunicarea deciziei, Contestarea deciziei

Sancțiunea disciplinară se stabilește de către Manager printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei. Termenul de 30 de zile se socotește de la data înregistrării procesului verbal privind desfășurarea procedurii de cercetare disciplinară prealabilă (prin care se constată/sau nu abaterea disciplinară.) Termenul în discuție se calculează, pe zile libere, adică nu intră în calcul nici ziua când a început nici cea când s-a sfârșit. Curgerea termenului de 30 de zile calendaristice conduce la prescrierea dreptului angajatorului de a aplica sancțiuni disciplinare.

Sub sancțiunea nulității absolute Decizia emisă de Manager cuprinde în mod obligatoriu:

- descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
  - precizarea prevederilor din Regulamentul intern, de organizare și funcționare al spitalului, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă și/sau



## **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

postului, codul de conduită etică și de deontologie profesională sau alte reglementări în domeniu care au fost încălcate de salariat;

- motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- termenul în care sancțiunea poate fi contestată
- instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată

Decizia de sancționare se comunică de către serviciul RUNOS salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Comunicarea este posibilă în două modalități:

- predarea deciziei salariatului sancționat sub semnătura de primire sau când salariatul refuză primirea, decizia se trimite prin poștă, folosindu-se scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicate angajatorului.

Decizia de sancționare disciplinară poate fi contestată de salariat la Tribunalul din raza sa de domiciliu în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării (luări la cunoștință).

### **8. Reabilitarea**

Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

#### **8.4.2. Valorificarea rezultatelor activității**

Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu răspunderea patrimonială, dacă săvârșirea abaterii a produs o tulburare a disciplinei și, totodată un prejudiciu material Spitalului.

Răspunderea disciplinară poate fi cumulată cu cea penală dacă aceeași faptă săvârșită la locul de muncă aduce atât ordinii interioare din Spital cât și valorilor de interes general pentru societate care sunt apărate de legea penală.

Dacă din cercetarea prealabilă rezultă indicii cu privire la săvârșirea la locul de muncă a unei fapte prevăzute de legea penală, o dată cu aplicarea sancțiunii disciplinare se va dispune și sesizarea organelor de urmărire penală.

### **9. Responsabilități și răspunderi în derularea activității**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov

Nr. crt.	Compartimentul (postul)/acțiunea (operățiunea)	Manager	Președinte Comisie de cercetare disciplinară	Serviciul RUNOS	Comisia de cercetare disciplinară prealabilă (secretar)	Registratura unității
	1	2	3	4	5	6
1	Dispoziția de numire a comisiei de cercetare disciplinară prealabilă	E	Ap	Ap	Ap	Ap
2	Convocarea în scris a salariatului care este cercetat disciplinar, și a persoanelor care pot aduce lămuriri în cauza cercetată		E		Ap	Ap
3	Audierea salariatului care a comis abaterea disciplinară		Ap		Ap	
4	Procesul verbal de cercetare disciplinară prealabilă	V			E	Ap
5	Decizia de sancționare,	E		Ap		Ap
6	Comunicarea deciziei de sancționare			Ap		Ap
7	Reabilitarea	E		Ap		Ap
8	Arhivare		Ah			

**10. Anexe, înregistrări, arhivări**

Nr. anexă	Denumirea anexei	Elaborator	Aprobat	Nr.de exemplare	Difuzare	Arhivare		Alte
						loc	perioada	
0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Convocator	Președinte comisie	Aprobat	Min. 2	Secretarul	Președinte comisiei	5 ani	

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025**

Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie - Brașov  
- în atenția (numele persoanei cercetate)

Având în vedere:

Dispoziția nr.\_\_\_\_\_ privind constituirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, vă comunicăm că sunteți convocat la \_\_\_\_\_ ( locul cercetării ) Spitalului de Psihiatrie și Neurologie, str. Prundului nr. 7-9, Birou ( precizarea concretă a locului ), în data

\_\_\_\_\_ în vederea (obiectul referatului, descrierea faptei sesizate, alte documente dacă este cazul)

**Președinte Comisie Cercetare Disciplinară Prealabilă (nume)**

Am luat cunoștință de prezenta convocare Data.....

Având în vedere:

Dispoziția nr.\_\_\_\_\_ privind constituirea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă, vă comunicăm că sunteți convocat la \_\_\_\_\_ ( locul cercetării ) Spitalului de Psihiatrie și Neurologie, str. Prundului nr. 7-9, Birou ( precizarea concretă a locului ), în data

\_\_\_\_\_ în vederea (obiectul referatului, descrierea faptei sesizate, alte documente dacă este cazul)

**Președinte Comisie Cercetare Disciplinară Prealabilă (nume)**

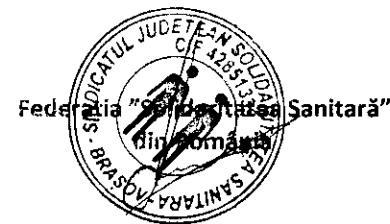
Am luat cunoștință de prezenta convocare Data.....

Salariat.

.....



Spitalul Clinic de Psihiatrie și Neurologie  
Brașov



Federatia "Solidaritatea Sanitară"  
din România



\* FEDERATIA 'SANITAS' DIN ROMÂNIA  
Federatia SANITAS