

**CONTRACT COLECTIV DE  
MUNCĂ  
LA NIVEL DE UNITATE  
PE ANII  
2018 - 2020**

**Spitalul Clinic Județean de Urgență  
Brașov**

Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară  
**SPITALUL CLINIC JUDEȚEAN DE URGENȚĂ BRAȘOV**

În temeiul Legii nr. 62/2011 și în concordanță cu prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii - republicat, între:

1. Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov, în calitate de unitate sanitară angajatoare
2. Federația "SANITAS" din România în calitate de organizație sindicală reprezentativă la nivel de sector de activitate împreună cu
3. Confederația Meridian și
4. reprezentantul ales al salariaților din unitate, a intervenit următorul contract colectiv de muncă:

**CAPITOLUL 1**  
**Dispoziții generale**

**ART. 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.
- (4) În sensul prezentului contract, termenul salariat desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă prestează activitate în unitatea sanitară.
- (5) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează *Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov*.
- (6) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical și libertatea de opinie a fiecărui salariat, în conformitate cu legislația internă și în concordanță cu convențiile internaționale pe care România le-a ratificat.

**ART. 2**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și produc efecte asupra tuturor salariaților unității.

**ART. 3**

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

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare;
- măsurile de sănătate și securitate în muncă;
- timpul de muncă și timpul de odihnă;
- alte măsuri de protecție socială a salariaților membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă și acordarea de facilități acestora;
- formarea și perfecționarea profesională;
- drepturile organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 4**

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunică în scris celeilalte părți și va cuprinde obiectul modificărilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul unității.
- (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) În cazul în care nici una din părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate nu denunță unilateral contractul cu 30 de zile înainte de expirarea sa, acesta se prelungește tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare.

**ART. 5**

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

**ART. 6**

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

**ART. 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.

**ART. 8**

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

**ART. 9**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt minime și obligatorii pentru angajator și salariați.

**ART. 10**

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

**ART. 11**

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite în perioada aplicării prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, se va constitui comisia paritară la nivel de unitate.
- (2) Componența, organizarea și funcționarea comisiei se stabilesc conform anexei nr. 2.
- (3) Angajatorul și reprezentanții sindicatului din unitate, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
- (4) Consultarea și informarea se vor desfășura organizat în cadrul comisiei paritare.

**ART. 12**

Declanșarea procedurii prevăzute la Art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către salariatul care se consideră prejudiciat.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cabelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

**ART. 13**

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

(2) În cazul constatării unor încălcări ale legii și ale prevederilor contractului colectiv de muncă va fi sesizat Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov și alte instituții abilitate în vederea soluționării.

**ART. 14**

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

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

**ART. 15**

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

(2) Părțile garantează respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 și ale prezentului contract colectiv de muncă în cazul în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă.

**ART. 16**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă este valabil pe o perioadă de 2 ani de la data înregistrării lui la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

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

(3) La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor drepturi și obligații suplimentare ale salariaților, prezentul contract colectiv de muncă va fi pus în concordanță și cu modificările survenite în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

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

(6) 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 unității.

(7) Cu cel mult 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile vor conveni asupra prelungirii sau negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate potrivit prevederilor legale.

**CAPITOLUL 2**

**I. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**ART. 17**

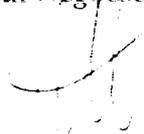
(1) Drepturile și obligațiile salariaților sunt prevăzute în contractul individual de muncă, potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Normativele de personal se elaborează la nivel de sector sanitar.

**ART. 18**

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

(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 criteriile de sex, orientare

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din Rophânia Paul Neghescu
			

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov

sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(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.

(4) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de către angajator cu avizul organizației profesionale corespunzătoare funcțiilor ce urmează a fi ocupate în urma examenului.

**ART. 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 angajatorului, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

(2) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține, sub sancțiunea nulității absolute, prevederi contrare 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.

(4) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată. În ambele cazuri salariatul poate solicita asistență din partea liderului sindicatului din unitate.

(5) Contractul individual de muncă se va încheia potrivit legii, în scris, în baza contractului colectiv de muncă și va fi actualizat când este cazul.

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

(7) 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.

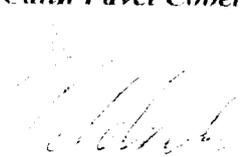
(8) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(10) 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.

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

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negulescu 
--	--	---	--

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.

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

(13) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (11) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil, situații în care comunicarea poate fi făcută într-un termen mai mare, de până la 60 de zile.

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

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

(16) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (11), între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

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

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

(18) 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.

(19) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite pe durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză.

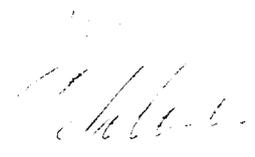
**ART. 20**

Încadrarea salariaților în unitate se face numai prin concurs, examen, sau prin transfer între instituții, după caz și conform Legii.

**ART. 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:

- a) personalul calificat cu studii superioare, superioare de scurtă durată sau postliceale:
  - 60 de zile calendaristice - dacă au mai lucrat în profesie;
  - 90 de zile calendaristice - debut în profesie.
- b) personalul cu studii medii, generale și personalul necalificat:
  - 30 de zile calendaristice.
- c) personalul angajat în funcții de conducere:
  - 60 de zile calendaristice.
- d) nerespectarea perioadei de probă duce la nulitatea absolută a contractului individual de muncă.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negoescu</b> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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

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

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

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

(6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

(7) Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

**ART. 22**

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

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

**ART. 23**

(1) În unitate, încheierea unui contract individual de muncă cu timp parțial se face cu prioritate cu salariați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv, sau din unitate.

(2) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de funcții de către salariați ai unității.

**ART. 24**

În situația în care unitatea va presta activități de îngrijiri la domiciliu, angajarea cu contract individual de muncă pentru activități de îngrijire la domiciliul pacientului se face prin concurs/examen.

**ART. 25**

Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați potrivit legii prin contract individual de muncă.

**ART. 26**

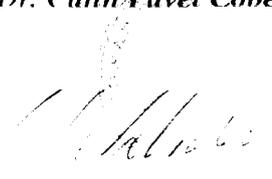
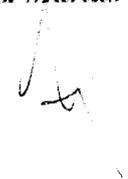
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa celui care angajează în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără acordul scris al reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește protecția socială a salariaților.

(2) În cazul absenței acordului scris al părții sindicale, organul ierarhic superior al celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire în unități sanitare din aceeași localitate sau din 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. 134 din prezentul contract colectiv de muncă.

**ART. 27**

Contractul individual de muncă încheiat între angajator și salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevăzute în anexa nr. 3 la prezentul contract colectiv de muncă.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negulescu</i> 
--	--	---	--

II. Executarea contractului individual de muncă.

ART. 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.

ART. 29

Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege și prin prezentul contract colectiv de muncă. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariaților prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv de muncă sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 30

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

- a) la salarizare pentru munca depusă;
- b) la repaus zilnic și săptămânal;
- c) la concediu de odihnă anual și concediu suplimentar, corespunzător locului de muncă;
- d) la egalitate de șanse și de tratament;
- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la protecția 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 altei persoane decât cea a șefului direct;
- q) să-și informeze șeful direct de orice încercare de încălcare a drepturilor sale;
- r) să refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse în contractul individual de muncă sau în fișa postului, dacă el consideră că acele sarcini nu corespund pregătirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
- s) să informeze angajatorul de orice încercare de încălcare a sarcinilor de serviciu de către șeful direct și de orice încercare de stabilire a unei relații de subordonare de către altă persoană decât a șefului său direct;
- t) să solicite asistență organizației sindicale în cazul suspiciunii de sancționare datorită exercitării drepturilor sale;
- u) să solicite asistență organizației sindicale în toate situațiile în care îi este periclitat locul de muncă, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în legislația în vigoare.

(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 contractul colectiv de muncă aplicabil, 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;

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

- g) de a nu executa nicio sarcină ce-i depășește cadrul fișei postului și competențelor corespunzătoare pregătirii profesionale;
- h) de a nu face uz de calitate neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregătirea dobândită;
- i) de a nu încerca să stabilească relații de subordonare cu colegii de la locul său de muncă, altele decât cele cuprinse în fișa postului;
- j) de a respecta clauza de confidențialitate dintre el și angajator.

**ART. 31**

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească, prin fișa postului, atribuțiile fiecărui salariat, care se pot modifica în funcție de sarcinile noi intervenite pe parcursul derulării contractului, decurgând din dispoziții legale noi, din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară sau din necesitățile angajatorului;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale din unitate;
- g) să se asocieze cu alți angajatori, reprezentanți ai unor unități similare din sănătate pentru constituirea asociației patronale reprezentative.

**(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 contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice cel puțin o dată pe an salariaților situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- 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;
- 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 organizației sindicale de la nivelul unității asupra măsurilor administrative ce urmează să le aplice cu implicații asupra salariaților;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală și organizația profesională corespunzătoare în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea perfecționării personalului.

**iii. Modificarea contractului individual de muncă**

**ART. 32**

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>Aș. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Neșoescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

(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.

**ART. 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din 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;
- e) pe perioada detașării salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- f) pe perioada detașării angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detașarea și cu acordul salariatului în cauză.

(2) În cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei în domeniul sănătății, redistribuirea salariaților se face numai după consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(3) Pe perioada delegării, atunci când aceasta se derulează în altă localitate decât cea de domiciliu a 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.

**ART. 34**

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

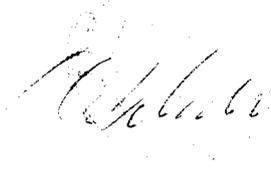
**IV. Suspendarea contractului individual de muncă**

**ART. 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.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 36**

(1) La suspendarea contractului individual de muncă **din inițiativa salariatului** locul de muncă se păstrează, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja altă persoană cu contract de muncă pe perioadă determinată.  
(2) În cazul în care suspendarea contractului individual de muncă intervine din inițiativa salariatului, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicită suspendarea contractului individual de muncă va fi respectată întocmai.

**ART. 37**

(1) Pentru suspendarea contractului individual de muncă **din inițiativa angajatorului** este necesară consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.  
(2) În cazul în care salariatul membru de sindicat se găsește în situația cercetării disciplinare și solicită asistență din partea organizației sindicale, angajatorul are obligația de a informa permanent reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă de stadiul cercetărilor, concluziile comisiei de disciplină, precum și despre măsurile disciplinare pe care consideră că le va adopta, la cerere.

**ART. 38**

Contractul individual de muncă se suspendă **de drept** în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**ART. 39**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din inițiativa salariatului**, în următoarele situații:  
a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;  
b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;  
c) concediu paternal;  
d) concediu pentru formare profesională;  
e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;  
f) participarea la grevă.  
(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat după 3 zile consecutive de absențe nemotivate ale salariatului.

**ART. 40**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din inițiativa angajatorului** în următoarele situații:  
a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;  
b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;  
c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negaescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

e) pe durata detașării.

f) 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;

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) și dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

**ART. 41**

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității unității sanitare publice, salariații, care nu pot fi redistribuiți, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 85% din salariul de bază corespunzător funcției ocupate.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității unității, prevăzută la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității cu salariații aflați în baza de date a angajatorului.

**ART. 42**

(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților, pentru studii sau pentru interese personale prin concedii fără plată între 1 lună și 12 luni.

(2) Concediul fără plată acordat între 3 și 12 luni se acordă o singură dată la 5 ani calendaristici.

(3) Anterior aprobării cererii de concediu fără plată se va solicita acordul salariaților, colegi ai petentului.

**V. Încetarea contractului individual de muncă**

**ART. 43**

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.

**ART. 44**

Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului;

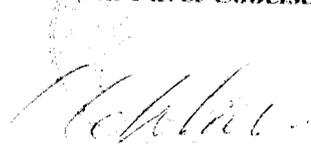
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare, la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II, potrivit legii;

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

e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei alte persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

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

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- j) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

**ART. 45**

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.
- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractului colectiv de muncă aplicabil, 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 nu 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.

**ART. 46**

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din **inițiativa angajatorului**.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de muncă nu poate înceta prin concediere din inițiativa angajatorului dacă, la notificarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, angajatorul nu obține avizul acestora.
- (4) În cazul în care organizația sindicală nu își exprimă avizul scris în termen de 5 zile lucrătoare, angajatorul poate întrerupe relațiile de muncă potrivit legii.

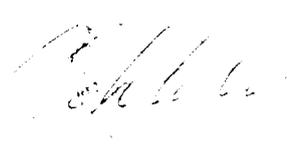
**ART. 47**

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

**ART. 48**

- (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 vor constitui motivul desfășurării plângerii penale împotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate să dispună măsuri disciplinare împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 49**

(1) Disponerea măsurii de concediere în condițiile art. 59 alin. (1) lit. h) din Codul muncii a unui salariat aflat într-o funcție sindicală eligibilă la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusă în practică decât cu acordul expres al organizației sindicale.

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

**ART. 50**

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe perioada concediului fără plată acordat în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

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

**ART. 51**

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

- a) în cazul în care s-a constatat că salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară.
- b) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- c) în cazul în care se constată că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;
- d) în cazul în care s-a primit comunicarea că salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală.

**ART. 52**

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

(2) Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care se prezumă că salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negoescu</b> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 53**

(1) În cazul în care sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 51, 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 direcției sanitare județene sau agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

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

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către direcția de sănătate publică sau agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**ART. 54**

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității.

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

**ART. 55**

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

**ART. 56**

(1) În cazul concedierii colective salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de compensații în condițiile prevăzute de lege.

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

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

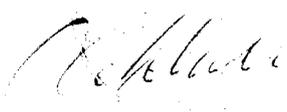
(4) Înainte de dispunerea măsurilor de concediere angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă planul de măsuri menit să ducă la împiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) În cazul în care se va iniția concedierea colectivă, angajatorul va acorda salariaților concediați compensații bănești, în limita bugetului aprobat, prin negociere între angajator și organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă.

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

(7) Pentru reducerea numărului de persoane ce urmează a fi concediate, sindicatul din unitate este obligat 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

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

data de la care s-a dispus concedierea, salariații concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(9) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (8) nu își manifestă expres consimțământul în termen de 10 zile lucrătoare sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**ART. 57**

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 cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

**ART. 58**

(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.

**ART. 59**

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;

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.

**ART. 60**

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

**ART. 61**

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

**ART. 62**

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.

**ART. 63**

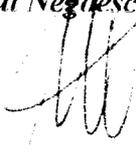
(1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anuierea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

**ART. 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) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Neștescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

- (3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
- (4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.
- (5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele. În această perioadă salariatul este obligat să își îndeplinească toate sarcinile profesionale la locul de muncă.
- (6) Ocuparea locului de muncă al persoanei care a demisionat se supune aceluiași criterii ca și în cazul ocupării posturilor vacante.
- (7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.
- (8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz.
- (9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

**ART. 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 minim 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Schimbarea persoanei juridice care angajează nu dă dreptul la o salarizare sub nivelul prevăzut de legislația în vigoare pentru funcția și gradul profesional respective, indiferent de sursa de finanțare.
- (3) În toate cazurile în care se procedează la o reducere de personal, angajatorul va consulta organizația sindicală semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, în ceea ce privește posturile reduse și salariații care urmează să fie disponibilizați.

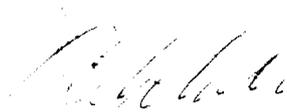
**CAPITOLUL 3**  
**CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

**ART. 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.

**ART. 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 deciziei în domeniul securității și sănătății în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul unităților se vor organiza, după caz, comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sănătății și securității în muncă.
- (4) În stabilirea măsurilor privind condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

- a) măsurile luate trebuie să vizeze în primul rând asigurarea sănătății și securității în muncă a salariaților, precum și ameliorarea condițiilor de muncă;
- b) măsurile luate de către angajator pentru ameliorarea condițiilor de muncă se realizează cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă;
- 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.

**ART. 68**

- (1) 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 salariatul să vină în contract cu sângele și/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precauțiilor universale prevăzute în Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1101/2016.
- (2) Dacă angajatorul apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu și pentru acești salariați.
- (3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

**ART. 69**

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

**ART. 70**

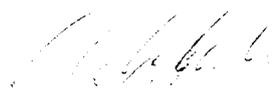
- (1) În cadrul propriilor responsabilități, angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.
- (2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:
  - a) evitarea riscurilor;
  - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
  - c) combaterea riscurilor la sursă;
  - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și 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.

**ART. 71**

- (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.
- (2) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.

**ART. 72**

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

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Năgoescu</i> 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 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 sindicatul.
- (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.

**ART. 74**

Fiecare salariat 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.

**ART. 75**

- (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să se 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.

**ART. 76**

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la unitățile, persoane juridice, la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.
- (2) În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă.
- (3) În situații în care nu se impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă, atribuțiile specifice ale acestuia revin reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății salariaților.

**ART. 77**

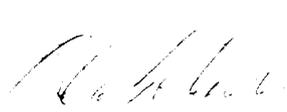
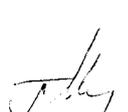
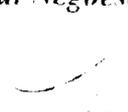
Componenta, atribuțiile specifice și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 319/2006 și se regăsesc în regulamentul intern al unității.

**ART. 78**

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**ART. 79**

- (1) Organizarea activității, se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuție exclusiv în competența celui care angajează.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Năgulescu</i> 
--	--	---	--

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov

**ART. 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 pot fi modificate printr-un acord comun.

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

**ART. 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.

**ART. 82**

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile vor solicita medierea Ministerului Sănătății.

**ART. 83**

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt cele prevăzute prin acte normative.

**ART. 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 unității și cei ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5.

**ART. 85**

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(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.

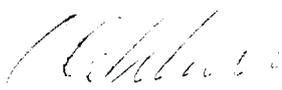
(4) La solicitare, cu acordul semnatarilor prezentului contract colectiv de muncă, se pot asigura și alte prestații medico-sanitare pentru salariații unității.

**ART. 86**

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, pentru refacerea capacității de muncă, salariații vor beneficia de încă două luni de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului, dacă au beneficiat anterior de acestea.

(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.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i>	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i>	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i>	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Năgulescu</i>
			

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov

**ART. 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 înscris adițional la contractul colectiv de muncă.

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

**ART. 88**

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

**ART. 89**

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

**ART. 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 salariaților 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 asigură amenajarea anexelor sociale la locul de muncă, dotate cu apă caldă și rece.

(4) La cererea sindicatului, angajatorul asigură, 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.

**ART. 91**

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

**ART. 92**

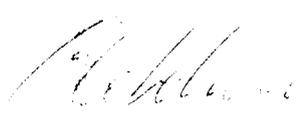
(1) Angajatorul se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentanților sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

**CAPITOLUL 4**  
**SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

**ART. 93**

(1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă părțile contractante se vor consulta pentru stabilirea fondurilor necesare salariaților și a surselor de constituire, înainte de negocierea contractului cu CASS, cu respectarea legislației în vigoare.

Spitalul Clinic Judetean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoșescu 
--	--	--	--

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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

(3) În bugetul de venituri și cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale și sumele aferente pentru acordarea indemnizației de hrană și voucherelor de vacanță, conform legislației în vigoare.

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

(5) Drepturile salariale se achită într-o singură tranșă în data de 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice finanțate integral din venituri proprii se stabilește prin lege.

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

(8) Încălcarea drepturilor salariaților membri ai sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

**ART. 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, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

**ART. 95**

(1) Drepturile salariale sunt cele cuprinse în Legea nr. 153/2017 și HG nr. 153/2018.

(2) În funcție de modificările legislative anuale salarizarea va fi modificată corespunzător.

**ART. 96**

Garanția în bani, reținută salariaților care au gestiune în primire, va fi depusă conform prevederilor legale în vigoare.

**ART. 97**

(1) Alte drepturi de personal:

a) plata conferită de încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial;

b) plata orelor suplimentare, conform prevederilor legale;

c) plata cheltuielilor de transport în cazul deplasării în cadrul localității, în interesul serviciului, potrivit legii.

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

**ART. 98**

Premiiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 99**

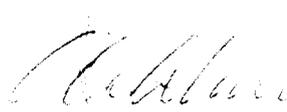
Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

a) norma de timp;

b) în alte forme stabilite, prevăzute de lege.

**ART. 100**

Forma de organizare a muncii și cea de salarizare ce ar urma să se aplice fiecărei activități și fiecărui loc de muncă se stabilesc cu consultarea scrisă al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

**ART. 101**

(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.

**ART. 102**

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

**ART. 103**

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

### **CAPITOLUL 5 TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**ART. 104**

Tempul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

**ART. 105**

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

**ART. 106**

(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.

**ART. 107**

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

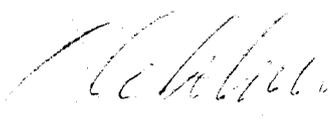
(3) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

**ART. 108**

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

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

(3) Pentru personalul care lucrează în ture, se asigură cel puțin o dată pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

<p>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i></p> 	<p>Confederația MERIDIAN <i>Ec. Mirela Tămășan</i></p> 	<p>Reprezentant salariați <i>As. Marius Leonte</i></p> 	<p>Federația SANITAS din România <i>Paul Năgulescu</i></p> 
--	--	--	--

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

(4) Suspendarea repausului săptămânal al salariaților se poate dispune numai în scris și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 109**

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

**ART. 110**

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

**ART. 111**

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, 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. 105 și 107.

**ART. 112**

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat și de a supune controlului inspecției muncii această evidență ori de câte ori i se solicită.

**ART. 113**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal 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.

(4) Lipsa solicitării scrise pentru efectuarea de muncă suplimentară exonerează de răspundere personalul angajat în cazul în care nu se prezintă la muncă pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maximă 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 și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

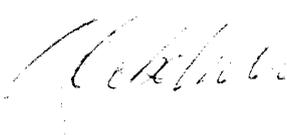
(7) Pentru munca suplimentară, necompensată cu ore libere, sporurile se acordă conform legislației în vigoare.

**ART. 114**

Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.

**ART. 115**

(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

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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.

**ART. 116**

(1) La nivelul unității, în funcție de atribuțiile conferite de fișa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecărui loc de muncă cu consultarea reprezentanților sindicatului din unitate, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Ministerul Sănătății elaborează normativul de personal, obligatoriu pentru fiecare loc de muncă din unitățile sanitare.

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

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

**ART. 117**

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.

**ART. 118**

(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.

**ART. 119**

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

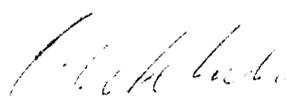
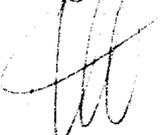
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii;
- Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Iunie, ziua Copilului;
- Adormirea Maicii Domnului;
- Ziua Sfântului Andrei – 30 noiembrie;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

**ART. 120**

(1) La locurile de muncă cu activitate specifică se pot stabili forme speciale de organizare a continuității activității, după caz, în ture, 12/24 ore, gărzi, contravizite, program fracționat etc., cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc, de comun acord, că activitatea prestată sâmbăta, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, asigură continuitatea asistenței medicale și de îngrijire, după caz.

(3) Pentru salariații care, în cadrul programului normal de lucru, desfășoară activitate pentru asigurarea continuității activității în zilele de sâmbătă, duminică și în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, sporul salarial pentru orele lucrate în aceste zile este de 100 %.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i>	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i>	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i>	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i>
			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 121**

- (1) Salariații care lucrează în condiții de muncă deosebite beneficiază de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă (anexa nr. 4).
- (2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii și prezentului contract colectiv de muncă, nu afectează nivelul veniturilor salariale și vechimea în muncă.

**ART. 122**

- (1) Regulamentul intern se aprobă de către angajator după consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.
- (2) Femeile salariate care beneficiază de reducerea timpului de lucru, potrivit legii, beneficiază de vechime integrală în muncă.
- (3) Femeile care alăptează beneficiază până la împlinirea vârstei de un an, la cerere, de fracționarea programului de muncă.
- (4) Stabilirea orelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu și la deteriorarea condițiilor de muncă sau la diminuarea veniturilor salariale.

**ART. 123**

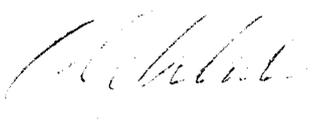
- (1) La unitățile unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu programul de lucru din timpul nopții.
- (2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 - 6,00, cu posibilitatea abaterii cu o oră 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.

**ART. 124**

- (1) În conformitate cu prevederile Codului Muncii concediul de odihnă reprezintă un drept al salariatului, dar și o obligație a acestuia.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (3) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

**ART. 125**

- (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de 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.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește pentru fiecare salariat, în funcție de vechimea în muncă astfel:
  - a) pentru o vechime de 0 - 1 an (neîmplinit la data începerii concediului) - 20 de zile lucrătoare;
  - b) pentru o vechime de 1 - 5 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 22 de zile lucrătoare;
  - c) pentru o vechime de 5 - 10 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 23 de zile lucrătoare;
  - d) pentru o vechime de 10 - 15 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 25 de zile lucrătoare;
  - e) pentru o vechime de 15 - 20 ani (neîmpliniți la data începerii concediului) - 28 de zile lucrătoare;
  - f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucrătoare.
- (4) Concediile de odihnă de la alin. (3) pct. b), c), d), e) și f) se suplimentează cu câte 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime în aceeași unitate. Beneficiază de vechime în aceeași unitate și salariații trecuți de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozițiilor legale.
- (5) Concediul anual de odihnă poate fi fragmentat în mai multe tranșe, dar, obligatoriu, una dintre tranșe va fi de minim 10 zile lucrătoare.
- (6) În situații de forță majoră angajatorul poate solicita întreruperea concediului de odihnă.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoșcu</i> 
--	--	---	--

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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

**ART. 126**

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

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

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

**ART. 127**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, în condițiile art. 145 din Codul Muncii și care cuprinde:

- salariul de bază;

- sporuri pentru locurile de muncă cu condiții grele, deosebit de periculoase și periculoase, periculoase sau vătămătoare, condiții de încordare psihică foarte ridicată sau care se desfășoară în condiții deosebite, pentru unități sanitare cu specific deosebit și localități cu condiții deosebite de muncă sau unde atragerea personalului se face cu greutate;

- alte drepturi salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislației în vigoare.

(2) 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.

**ART. 128**

(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.

**ART. 129**

(1) Salariații nevătători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnată 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 convenit salariaților reprezentați de sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă se acordă potrivit prevederilor anexei nr. 5 la prezentul contract.

**ART. 130**

Drepturile salariale curente convenite salariaților care efectuează concediul anual de odihnă se acordă potrivit prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 131**

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente deosebite în familie, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

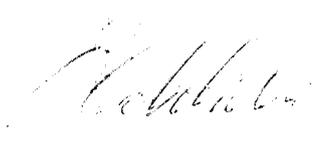
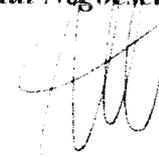
b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare;

c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

d) decesul soțului/soției, copilului, părinților, bunicilor - 5 zile lucrătoare;

e) decesul părinților, fraților, bunicilor soțului salariatului - 3 zile lucrătoare;

e) ziua de naștere a salariatului, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoiescu</i> 
--	--	---	--

- (2) ziua de 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății;  
(3) Concediul plătit prevăzut la alin. (1) și (2) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, obligatoriu în preajma evenimentului. Se interzice acordarea acestor concedii în alte perioade.

**CAPITOLUL 6**  
**PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR**  
**MEMBRI AI SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**ART. 132**

- (1) Părțile recunosc de comun acord că o măsură de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajărilor neîntemeiat făcute.  
(2) În concordanță cu prevederilor alin. (1), unitatea este obligată să nu procedeze la angajări fără consultarea și avizul scris al reprezentanților sindicatului semnatar al prezentului contract.  
(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizează cu acordul organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 133**

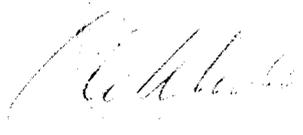
- În cazul în care organele competente au aprobat măsuri de reducere a activității ori de reorganizare a unității sanitare, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă cu privire la îndeplinirea condițiilor de legalitate a acestora, care se acordă în termen de 6 zile, angajatorul are obligația de a comunica în scris celor în cauză:
- a) durata de preaviz;
  - b) dacă le oferă sau nu un alt loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de calificare sau reorientare profesională;
  - c) adresa înaintată la Agenția Teritorială de Ocupare a Forței de Muncă prin care s-a soluționat reconcilierea.

**ART. 134**

- (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 funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
  - b) persoanele care au avut abateri disciplinare;
  - c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
  - d) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- (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, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, precum și salariați 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, administrația nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului contractual.

**ART. 135**

- (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. 134 are obligația să anunțe în scris despre aceasta organizația sindicală semnatară a prezentului contract și să facă publică

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negbăscu 
--	--	---	---

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov

măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 10 zile de la data anunțului, în concordanță cu criteriile stabilite de comun acord de administrație și sindicatul din unitate, semnat al 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a rămâne la același loc de muncă, după caz, compatibil cu specificul unității.

**ART. 136**

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

**ART. 137**

Salariații beneficiază de ajutoare de deces conform legislației în vigoare. Cuantumul acestora se stabilește anual prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat și nu poate fi mai mic decât valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat și făcut public de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale.

**ART. 138**

(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 procesul-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 organizației sindicale din unitate, inspectoratului teritorial de muncă și direcției de sănătate publică județeană apariția acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul Inspectoratului Teritorial de Muncă, după consultarea organizației sindicale din unitate, conform prevederilor legale.

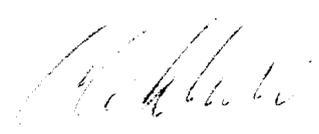
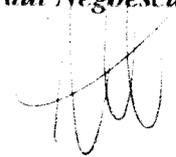
(4) Reprezentanții organizației sindicale vor urmări respectarea prevederilor alin. (1), (2) și (3), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.

**ART. 139**

Compensarea biletelor de tratament și recuperare, acordate tuturor salariaților din ramura sanitară și personalului care lucrează în structura de conducere și execuție a organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, este suportată din bugetul destinat în acest scop de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, potrivit legii. Gestionarea biletelor se face cu consultarea organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

**ART. 140**

Repartizarea eventualelor spații de locuit din administrarea unității se face în concordanță cu prevederile legale, prin comisiile mixte administrație-sindicate de la nivelul unității.

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din România Paul Negoescu
			

**ART. 141**

Angajatorul este obligat să acorde indemnizații de hrană în conformitate cu prevederile legale prevăzute pentru unități finanțate de la bugetul de stat și de la bugetul asigurărilor sociale de sănătate.

**ART. 142**

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

**ART. 143**

(1) După efectuarea concediului legal acordat pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariatul membru de sindicat poate beneficia de încă un an concediu fără plată, postul rămânând temporar vacant și neputând fi desființat, pe timpul cât aceasta se află în asemenea situație.

(2) La întoarcerea din concediu fără plată, salariatul va fi încadrat 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 salariatului pe perioada efectuării concediului de creștere a copilului și nici în primul an de la reluarea activității.

**ART. 144**

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

**ART. 145**

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.

**ART. 146**

Pentru asigurarea respectării demnității tuturor salariaților, prin regulamentul intern, se stabilesc prevederi exprese de prevenire și combatere a situațiilor de violență, de hărțuire de orice tip, inclusiv de hărțuire sexuală la locul de muncă, definite conform legii, în conformitate cu anexa nr. 8.

**ART. 147**

Personalul din sistemul sanitar beneficiază de servicii medicale, tratament și medicație, în regim gratuit conform prevederilor legale.

**CAPITOLUL 7  
FORMAREA PROFESIONALĂ**

**ART. 148**

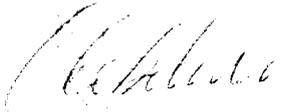
(1) Prin termenul de formare profesională se înțelege orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, se specializează sau se perfecționează și pentru care obține o diplomă sau un certificat care atestă aceste situații, eliberat de instituțiile abilitate conform legislației în vigoare.

(2) Dobândirea unei specialități și/sau lărgirea domeniului de competență a personalului de specialitate se fac potrivit reglementărilor în vigoare.

(3) Activitatea de formare și perfecționare profesională cuprinde și domeniul relațiilor de muncă, management, dreptul la asociere și libertățile sindicale și patronale.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție.

(5) Formarea profesională a tuturor categoriilor de salariați va fi organizată și suportată pe cheltuiala unității în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli cu această destinație.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

**ART. 149**

(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.

**ART. 150**

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) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

**ART. 151**

(1) Angajatorul, după consultarea organizației sindicale din unitate, are următoarele atribuții:

- a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, a căilor de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia;
- b) sindicatul semnatar al prezentului contract va participa, prin împuterniciții săi, 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 reprezentanții sindicatului semnatar al 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 cunoștința tuturor salariaților în termen de 6 zile de la adoptare, prin afișare la avizierul unității.

(3) Planurile și programele de formare profesională anuală elaborate de către angajator, după consultarea organizației sindicale din unitate sunt anexe ale contractelor colective de muncă de la nivelul unității.

**ART. 152**

(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

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Nêgoescu 
---	--	--	--

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract, și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

**ART. 153**

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

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

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

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

**ART. 154**

(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 sindicatul.

(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 și va comunica salariatului cu privire la condițiile în care va permite acestuia participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de pregătire.

**ART. 155**

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.

**ART. 156**

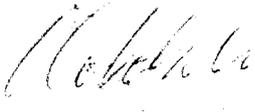
(1) Salariații au dreptul să beneficieze, de concedii pentru formare profesională.

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

**ART. 157**

(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 sindicatului semnatar al prezentului contract și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negrescu</i> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**ART. 158**

(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).

**ART. 159**

(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.

**ART. 160**

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

**ART. 161**

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 3 ani.

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

**ART. 162**

(1) Planul de formare profesională elaborat anual de către angajatorul care are cel puțin 21 de salariați împreună cu organizațiile profesionale corespunzătoare și cu consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților.

(2) Planul de formare profesională va fi elaborat astfel încât prin diversele forme de pregătire să poată trece de două ori salariații în primii 5 ani de activitate și periodic de ceilalți salariați.

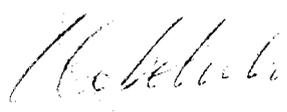
(3) Programarea individuală se face de către angajator cu consultarea salariatului în cauză, cu aprobarea șefului său direct și avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile.

(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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(5) Cursurile de perfecționare și specializare profesională se avizează de organizațiile profesionale constituite potrivit legii.

**ART. 163**

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

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negoescu</b> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov**

(2) Participă la cursuri de adaptare profesională toți salariații aflați la prima angajare în unitate, 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 profesională se organizează de către angajator.

**ART. 164**

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate și patronate sunt asimilate, prin conținutul lor, cu pregătirea și perfecționarea profesională.

(2) Programele de pregătire menționate la alin. (1) vor fi elaborate în colaborare cu organizația sindicală, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

**ART. 165**

Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în mod obligatoriu în calitate de observator, la toate examenele care certifică pregătirea și perfecționarea profesională și managerială și la concursurile de ocupare a posturilor.

**ART. 166**

(1) Partea patronală 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 sigura 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.

**CAPITOLUL 8**

**DREPTURILE SINDICATULUI SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCA**

**ART. 167**

(1) Părțile semnatare ale prezentului contract, în calitate de parteneri sociali permanenți, recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprimă civilizată, utilizându-se un limbaj adecvat.

(2) Angajatorul recunoaște dreptul sindicatului semnatar al 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).

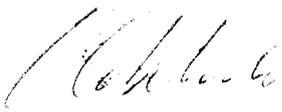
(4) Angajatorul se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația sindicală existentă și față de reprezentanții sau membrii acestora.

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

(6) Angajatorul se obligă să interzică salariaților unității orice formă de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatului semnatar al prezentului contract.

**ART. 168**

(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 exteriorul sau interiorul unității, în timpul muncii sau legate de procesul de muncă.

<p>Spitalul Clinic Judetean de Urgență Brașov <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i></p> 	<p>Confederația MERIDIAN <i>Ec. Mirela Tămășan</i></p> 	<p>Reprezentant salariați <i>As. Marius Leonte</i></p> 	<p>Federația SANITAS din România <i>Paul Negoescu</i></p> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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

**ART. 169**

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

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

(3) Precizări suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentului intern al unității.

**ART. 170**

(1) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract participă la ședințele consiliului de administrație;

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

(3) La cererea expresă a membrilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, aceștia pot fi asistați de reprezentanții federației și confederației în susținerea unor drepturi și cereri.

**ART. 171**

(1) Anunțarea ședințelor menționate în art. 170 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 organizației sindicale 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 5 zile de la data emiterii hotărârii, reprezentanților organizației sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Reprezentanții organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă participă în toate comisiile implicate în activitatea sistemului sanitar, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu acordurile stabilite în acest sens.

**ART. 172**

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatului semnat al 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 organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă beneficiază de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucrătoare, cumulată sau fragmentată.

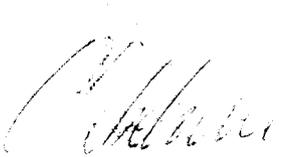
(3) În cazurile prevăzute la alin. (1) și (2) din prezentul articol, drepturile salariale convenite se păstrează integral.

**ART. 173**

În vederea stabilirii unor servicii și dotări comune, prin acordul părților, administrația și organizația sindicală semnatară a contractului colectiv de muncă pot stabili cote procentuale de participare la acțiunea respectivă.

**ART. 174**

Angajatorul atribuie spațiul necesar desfășurării activității sindicatului Medisan-Sanitas Brașov în clădirea veche a staționarului Astra, etajul II, camerele 13 și 14, din Calea București nr. 2. Spațiul se atribuie gratuit în baza hotărârii CA nr. 1/16.01.2018.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Năgoescu</b> 
--	--	---	---

**ART. 175**

(1) Încasarea cotizației de sindicat se face prin statele de plată ale unității, în baza acordului salariaților și în conformitate cu anexa nr. 11.

(2) Reținerea cotizației, virarea acesteia în contul sindicatului și înștiințarea organizației privind persoanele cărora li s-a efectuat reținerea, cu suma reținută, se constituie în sarcină curentă de serviciu – potrivit avizului favorabil emis de Ministerul Finanțelor Publice și de Ministerul Sănătății.

(3) Înștiințarea organizației sindicale de la alin. (2) se face lunar, în format electronic editabil (.xls sau .doc) pe adresa de e-mail a sindicatului: [sanitasbv@yahoo.com](mailto:sanitasbv@yahoo.com).

**ART. 176**

(1) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a 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.

**ART. 177**

(1) În scopul unei bune colaborări părțile se obligă să răspundă în scris, în termen de maxim 30 de zile lucrătoare, 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.

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

**Art. 178**

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor și reclamațiilor care îi privesc pe aceștia, se face, la cerere, cu participarea reprezentantului sindicatului.

(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 nici un reprezentant la locul și ora anunțată.

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

(4) După finalizarea cercetărilor, dacă acestea privesc sau au legătură cu un membru al sindicatului semnatar al prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

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

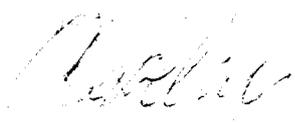
**CAPITOLUL 9  
DISPOZIȚII FINALE**

**ART. 179**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate sunt considerate de drept minime și obligatorii.

**ART. 180**

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

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i>	Confederația MERIDIAN <i>Ec. Mirela Tămășan</i>	Reprezentant salariați <i>As. Marius Leonte</i>	Federația SANITAS din România <i>Paul Negoescu</i>
			

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov

**ART. 181**

În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei și modului de finanțare pentru 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.

**ART. 182**

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică, de drept, salariaților reprezentați de organizația sindicală semnatară a acestui contract și produc efecte pentru toți salariații unității, potrivit legii.

**ART. 183**

Salariații, membri ai organizației sindicale semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

**ART. 184**

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

**ART. 185**

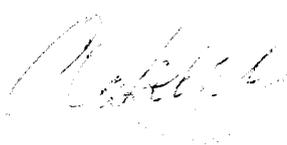
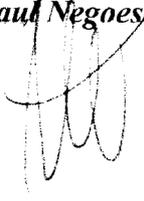
Aplicarea prevederilor contractelor colective de muncă încheiate este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage răspunderea, potrivit legii.

**ART. 186**

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

**ART. 187**

Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat în 5 exemplare (câte unul pentru fiecare parte semnatară + 1 ex. pentru ITM), își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

Spitalul Clinic Judetean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
--	--	---	---

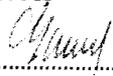
**Reprezentanții unității**

**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

**Dr. Cobelschi Călin Pavel**  
Manager



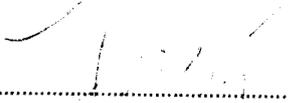
**Dr. Claudia Mihaela Gavriș**  
Director Medical



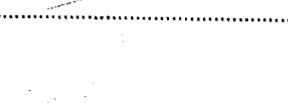
**Ec. Bara Floare**  
Șef serv. financiar



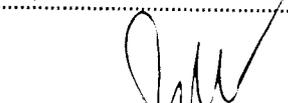
**Dr. As. Elena Fercală**  
Director de îngrijiri



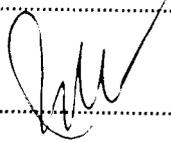
**Florin Liviu Secelean**  
Consilier Juridic I-A.



**Mona Lisa Simtea**  
Consilier Juridic I



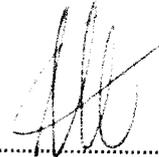
**Mihaela Niță**  
Șef serviciul RUNOS



**Sindicate**

**Federația SANITAS din România**

**Paul Negoescu**  
Președinte S.M.S. Bv.



**Cristina Coconășu**  
Vicepreședinte Lider unitate



**Monica Albu**  
Vicelider unitate



**Florin Males**  
Salariat UPU-SMURD

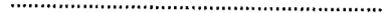
**Confederația MERIDIAN**

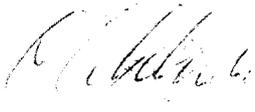
**Mirela Tămășan**  
Lider sindicat TESA



**Reprezentantul salariaților**

**Marius Leonte**  
As. Med.



Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din România Paul Negoescu
			

**ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ LA NIVELUL UNITĂȚII**

1. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivelul unității, **în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia.**
2. Modificarea contractului individual de muncă în termenul prevăzut la alin. 1 se face prin încheierea unui nou contract individual de muncă ce va cuprinde cel puțin specificațiile de la anexa nr. 3 sau, acolo unde contractul individual de muncă al salariatului are forma modelului din anexa nr. 3, prin acte adiționale la acesta.

**REGULAMENT DE FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE  
DE APLICARE 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**

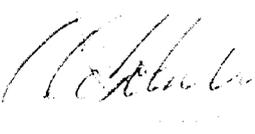
**ART. 1** În conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de muncă și principiile dialogului social se organizează Comisia paritară pentru aplicarea Contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, organism format din reprezentanții partenerilor sociali.

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

- 3 reprezentanți ai angajatorului;
- 3 reprezentanții ai organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă.

**ART. 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 inițiativelor de reglementare, de restructurare sau de privatizare a unor activități, ori de altă natură;
- 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.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România Paul Negoescu</b> 
--	--	---	---

g - Transmiterea către partenerii sociali a deciziilor Comitetului Director.

h - Asigurarea participării reprezentanților sindicatului semnatar 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.

**ART. 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 semnatar a contractului colectiv de muncă.

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

## CAPITOLUL II FUNCȚIONAREA COMISIILOR PARITARE

**ART. 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 conducerii instituției în funcție de solicitările partenerilor sociali sau în funcție de situație.

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

**ART. 8** Punctele de vedere exprimate de oricare dintre părți și vor fi consemnate 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.

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

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

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

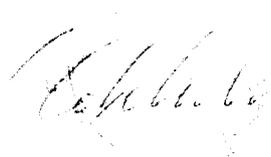
(b) Secretariatul tehnic are următoarele sarcini curente:

- 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.

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

**ART. 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.

**ART. 14** Angajatorul și sindicatul semnatar 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.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---

### CAPITOLUL III DISPOZIȚII FINALE

**ART. 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.

**ART. 18** 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.

**ART. 19** Conducerea unității este răspunzătoare de asigurarea condițiilor pentru respectarea prevederilor prezentului Regulament.

**ANEXA NR. 3**

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

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

#### A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov, str. Calea București nr. 25-27, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

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

**B. Obiectul contractului:**.....

#### C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....
- b) determinată, de ..... 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/în .....
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: : .....

#### E. Felul muncii

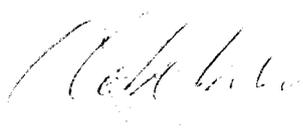
Funcția/meseria ..... conform Clasificării Ocupațiilor din România

#### F. Atribuțiile postului

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

#### G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru angajații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase.

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din România Paul Negoescu
			

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență 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/ore noapte/inegal)

- program în trei schimburi: sch. I de la \_\_\_ la \_\_\_, sch. II de la \_\_\_ la \_\_\_ și sch. III de la \_\_\_ la \_\_\_

- program în două schimburi: sch. I de la \_\_\_ la \_\_\_, sch. II de la \_\_\_ la \_\_\_

- program de .... ore într-un schimb: de la \_\_\_ la \_\_\_

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

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

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore 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, la cererea expresă a angajatorului și cu acordul salariatului.

**I. Concediul**

Durata concediului 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..... zile +..... zile (CCM).

**J. Salariul:**

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

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ..... ;

b) indemnizații ..... ;

c) alte adaosuri ..... :

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru 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 republicat.

4. Orele lucrate în zilele de sâmbătă, duminică sau alte zile de sărbători legale în care, potrivit legii, nu se lucrează, se plătesc cu un spor salarial de 100% și nu se recompensează cu timp liber corespunzător.

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ..... a lunii pentru activitatea desfășurată în luna anterioară.

**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.....;

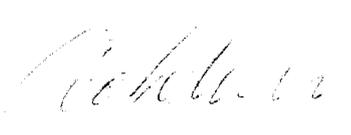
d) alimentație de protecție.....;

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

**L. Alte clauze:**

a) perioada de probă este de ..... zile, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat sau contractului colectiv de muncă;

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din România Paul Negoescu
			

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

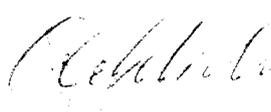
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) salariatul este obligat să respecte prevederile Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului intern și ale fișei postului.

**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;
  - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
  - e) dreptul la securitate și 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 și sănătate a muncii în unitate;
  - e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
  - f) obligația de a se supune **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și **criteriilor de evaluare** a realizării acestora ;
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
  - b) să exercite 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 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, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
  - e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
  - f) să evalueze salariatul numai după **obiectivelor de performanță** individuale impuse, precum și după **criteriile de evaluare** a realizării acestora

**N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul Spitalului Clinic Județean de Urgență Brașov, înregistrat sub nr. ....../..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Brașov.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negoescu</b> 
--	--	---	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la prezentul contract, conform dispozițiilor legale.

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 încetarea prezentului contract individual de muncă** sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

**P. Nerespectarea prevederilor contractului colectiv de muncă și a regulamentului intern** la nivel de unitate atrage încetarea prezentului contract individual de muncă.

Angajator,

.....

Salariat,

Semnătura .....

Reprezentant legal,

.....

Data

.....

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

Angajator,

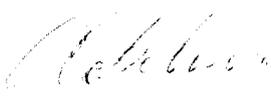
.....

**ANEXA NR. 4**

**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 medicina legală, în activitățile de prosectură, săli de disecție și morgi: **6 ore/zi.**
2. Personalul care lucrează în activitățile de radiologie-imagistică medicală și roentgenterapie, medicină nucleară și radioizotopi, igiena radiațiilor nucleare, terapie cu energii înalte, angiografie și cateterism cardiac, precum și personalul care asigură întreținerea și repararea aparaturii din aceste activități: **6 ore/zi.**
3. Personalul cu pregătire superioară din unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi.**
4. Medicii și farmaciștii din unitățile din sectorul sanitar, inclusiv unitățile și compartimentele de cercetare științifică medico-farmaceutică: **7 ore/zi.**
5. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar din laboratoare sau compartimente de analize medicale: **7 ore/zi.**
6. Personalul sanitar și personalul sanitar auxiliar care lucrează în hidrotermoterapie: **7 ore/zi.**

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paул Negoescu</b> 
--	--	---	---

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov

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

1. Laboratoarele de analize medicale și de cercetare în toate specialitățile: 1/2 l lapte/zi/persoană
2. Laboratoarele de anatomie patologică, morgi, prosecturi, laboratoare de medicină legală, de citologie, de radiologie: 1/2 l lapte/zi/persoană
3. Stații de sterilizare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
4. Deratizare, dezinfecție, dezinsecție .....: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjanre: 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. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

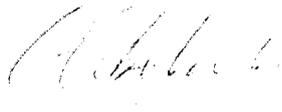
ANEXA NR. 5

NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLIMENTAR  
PE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONDIȚIILE DE DESFĂȘURARE A ACTIVITĂȚII

CAP. 1

Se acordă 3 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru:

1. Personalul care lucrează la:
  - a) dezinsecție, dezinsecție, deratizare;
  - b) stații de colectare și neutralizare a deșeurilor periculoase și a materialelor infectate;
  - c) ergoterapie din unități, secții și compartimente de psihiatrie, neuropsihiatrie, psihiatrie pediatrică și neurologie pediatrică;
  - d) spălarea manuală, călcatul manual al confecțiilor și echipamentelor, precum și călcatul cu presa;
  - e) personalul care lucrează în centrale telefonice cu 100 - 250 posturi, activitate permanentă.
2. Personalul care îngrijește și crește animale de laborator, precum și cel care lucrează cu acestea.
3. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în cabinete de consultații de neurochirurgie, ortopedie, traumatologie și chirurgie plastică și reparatorie.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu;
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
--	--	---	---

CAP. 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 din unități, secții și compartimente cu paturi, cu bolnavi cronici irecuperabili.
3. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de copii distrofici.
4. Personalul care lucrează direct la cercetarea și producția serurilor și a vaccinurilor.
5. Muncitorii și personalul de administrație din unități și secții exterioare, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
6. Personalul sanitar din cabinete de consultații de tuberculoză și boli infecțioase.
7. Personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, toxicologice, biologice, biochimice, microbiologice, virusologice, inframicrobiologice, parazitologice.
8. Personalul medico-sanitar și sanitar auxiliar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de traumatologie și ortopedie.
9. Personalul care lucrează pe calculatoare de birou(laptop/desktop), activitate de minim 70% din timpul de lucru.
10. Nevăzători și alte persoane cu invalidități fizice.

CAP. 3

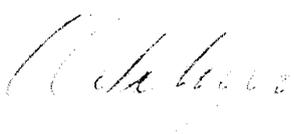
Se acordă **5 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

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.

CAP. 4

Se acordă **6 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul sanitar care lucrează în secții și compartimente, cu paturi, de oncopediatrie.
2. Personalul sanitar care lucrează pe nave și ambarcațiuni pentru pescuitul maritim și oceanic, sub pavilion românesc.
3. Personalul care manipulează și utilizează mercurul la construirea, repararea și întreținerea, etalonarea și verificarea aparatelor de măsură și control cu mercur, precum și a întrerupătoarelor cu mercur.
4. Personalul care confecționează, prin suflare, aparatura 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 neuropsihiatrie.
8. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în blocul operator și blocul de nașteri.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i>	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i>	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i>	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i>
			

CAP. 5

Se acordă **8 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de tuberculoză activă și de boli infecțioase.
2. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în unități, secții și compartimente, cu paturi, de neurochirurgie, neurologie și chirurgie plastică și reparatorie.
3. Personalul sanitar din unități, secții și compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrică și de recuperare neuropsihomotorie.
4. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează în activitatea de anestezie, terapie intensivă, unitatea de transfuzie sanguină, terapie acută, hemodializă, UPU, CPU.
5. Personalul medico-sanitar și auxiliar sanitar care lucrează pe ambulanțe și șalupe de ambulanță, pentru asigurarea asistenței medicale de urgență și transport sanitar în teren.

CAP. 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.

CAP. 7

Se acordă **10 zile de concediu de odihnă suplimentar** pentru:

1. Personalul care lucrează la autopsie, prosecturi, în săli de disecție și în laboratoare sau compartimente de anatomie patologică și de medicină legală.
2. Personalul din leprozerii.
3. Personalul sanitar care lucrează în mine de cărbuni, de minereuri feroase și neferoase, de substanțe și minereuri nemetalifere.
4. Personalul sanitar care își desfășoară activitatea în subteran, la mine de minereuri radioactive.
5. Personalul care își desfășoară activitatea în:
  - a) unități nucleare de categoria a III-a de risc radiologic;
  - b) unități nucleare de categoria a IV-a de risc radiologic.

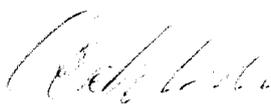
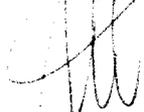
NOTĂ:

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

ANEXA NR. 6

CLASE DE SALARIZARE CONFORM VECHIMII ÎN MUNCĂ

- 1 Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, sporurile și alte drepturi specifice domeniului de activitate sănătate sunt prevăzuți în anexa III – Familia ocupațională de funcții bugetare sănătate.
2. Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexă pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă 5 gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan	Reprezentant salariați As. Marius Leonte	Federația SANITAS din România Paul Negoescu
			

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

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;
- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;
- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;
- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;
- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

4. Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3).

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

#### ECHIPAMENTUL DE PROTECȚIE

- încălțăminte - 2/an
- pantaloni - 2/an
- fuste - 2/an
- bluze - 2/an
- halate de molton - sistem pavilionar - 1/an
- halate doc - 2/an
- salopete doc - 2/an
- pelerine de ploaie - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuși electroizolante - 1/an
- calote - 3/an
- mănuși și măști - după necesități
- șorțuri - după necesități
- cizme de cauciuc
- cască de protecție - după necesități
- ochelari de protecție - după necesități
- centură de siguranță - după necesități

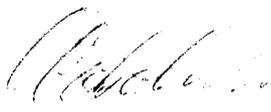
#### MATERIALE IGENICO-SANITARE

a) se acordă întregului personal

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

b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:

- instalator sanitar;
- spălătoareasă;
- personalului de la stația de neutralizare deșeurilor medicale;

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
---	--	---	--

- personalului de la rampa de gunoii;
- personalului de curățenie.

ANEXA NR. 8

### HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI MORALĂ

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.
2. Hărțuirea morală reprezintă comportamentul repetat, ofensator, de violență rece, perfidă, ipocrită, adesea nejustificat, adresarea de insulte, jigniri față de un angajat sau un grup de angajați, care vizează victimizarea, umilirea, subminarea sau amenințarea acestora.
3. Hărțuirea morală poate consta dintr-o exercitare greșită a unei funcții sau un abuz de funcție, față de care persoanele vizate întâmpină dificultăți în a se apăra.
4. Hărțuirea morală se poate manifesta prin agresiuni verbale și fizice, prin acțiuni de discreditare, izolare socială care duc la stres, depresie, scădere a stimei de sine, sentimente de autoculpabilizare, fobii, etc.
5. a) Angajatorul nu va permite și nu va tolera hărțuirea sexuală și morală la locul de muncă și va face public faptul că încurajează raportarea tuturor cazurilor de hărțuire, indiferent cine este ofensatorul.  
b) Angajatorul va garanta asumarea implicării etice, atât a persoanelor din conducere cât și a angajaților, pentru încurajarea unui climat fără hărțuire morală sau sexuală.  
c) În regulamentul de ordine interioară se vor evidenția tipurile de acțiuni acceptate și a celor neacceptate.  
d) Angajatorul va informa toți angajații de regulile de conduită ce trebuie respectate, de consecințele pe care le atrage nerespectarea normelor și valorilor unității și de sancțiunile aplicabile, în cazul încălcării acestora.  
e) Angajatorul și sindicatul din unitate vor comunica salariaților locul și modul în care victimele pot primi ajutor.  
f) Angajatorul va garanta dreptul oricărui salariat de a face o sesizare fără teama de represalii.  
g) Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă vor explica salariaților procedura de efectuare a unei sesizări, cu păstrarea confidențialității totale a sesizării.  
h) Angajatorul va include hărțuirea sexuală și hărțuirea morală pe agenda sesiunilor de instruire a personalului.
6. Părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă vor oferi consiliere și asistență victimelor actelor de hărțuire sexuală sau morală, vor conduce investigația în mod strict confidențial și în cazul confirmării actelor de hărțuire sexuală sau morală și vor propune măsuri disciplinare corespunzătoare. Acestea pot merge de la avertisment până la transferul hărțuitorului.
7. Persoana care se consideră hărțuită va raporta incidentul printr-o plângere în scris, care va conține relatarea detaliată a incidentului reclamat.
8. Comisia de etică va comunica reclamantului, în termen de 2 săptămâni, dacă sesizarea este întemeiată și dacă va fi însoțită de cercetări.
9. Investigatorii vor cerceta faptele cu atenție, iar la terminarea investigației vor comunica părților implicate rezultatul anchetei și ceea ce se intenționează a se face, 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.
10. Dacă se stabilește că a avut loc un act de hărțuire sexuală sau morală, hărțuitorului i se vor aplica sancțiuni disciplinare corespunzătoare, în termen de 2 săptămâni de la terminarea anchetei. Victima nu

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negoescu</b> 
--	--	---	---

poate fi transferată împotriva voinței sale. Măsurile vor fi comunicate în scris și reclamantului și reclamatului.

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

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

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

ANEXA NR. 9

CRITERIILE DE EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE ȘI A MODELULUI FIȘEI DE  
EVALUARE A PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 1

(1) Se aprobă criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale prevăzute în anexa nr. 1 și fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul de conducere și personalul de execuție, conform modelului prevăzut în anexele nr. 2a și 2b.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică personalului contractual din sistemul sanitar, respectiv personalului contractual din aparatul propriu al Ministerului Sănătății, din cadrul serviciilor publice deconcentrate, din unitățile sanitare publice, precum și din cadrul celorlalte instituții publice din rețeaua Ministerului Sănătății, denumite în continuare instituții publice.

Art. 2

Evaluarea performanțelor profesionale individuale are ca scop aprecierea obiectivă a activității personalului, prin compararea gradului de îndeplinire a criteriilor de evaluare stabilite pentru perioada respectivă cu rezultatele obținute în mod efectiv.

Art. 3

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

(2) Activitatea profesională se apreciază anual, prin evaluarea performanțelor profesionale individuale.

Art. 4

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

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 și 31 ianuarie a anului următor perioadei evaluate.

Art. 5

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

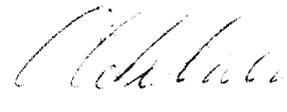
a) persoanelor angajate ca debutanți, pentru care evaluarea se face după expirarea perioadei corespunzătoare stagiului de debutant;

b) angajaților al căror contract individual de muncă este suspendat, potrivit legii, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an 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;

d) angajaților aflați în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, pentru care evaluarea se face la expirarea unui an 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.

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
---	--	--	--

**Art. 6**

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

(2) Are calitatea de evaluator:

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

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 ministrul sănătății.

**Art. 7**

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

a) între 1,00 și 2,00 - nesatisfăcător;

b) între 2,01 și 3,50 - satisfăcător;

c) între 3,51 și 4,50 - bine;

d) între 4,51 și 5,00 - foarte bine.

**Art. 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 corespunzătoare gradului de îndeplinire a 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 prevăzute la pct. I și II din anexa nr. 2a.

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

**Art. 9**

(1) Contestațiile în legătură cu evaluarea performanței profesionale individuale se depun în termen de 5 zile de la comunicarea rezultatului evaluării la compartimentul de resurse umane.

(2) Contestațiile se analizează de conducătorul ierarhic imediat superior, împreună cu liderul sindicatului din instituția publică.

(3) Rezultatul contestațiilor se comunică în termen de 5 zile de la depunerea acestora.

**Art. 10**

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

**Art. 11**

Direcțiile de specialitate din Ministerul Sănătății, direcțiile de sănătate publică și unitățile sanitare cu personalitate juridică din rețeaua Ministerului Sănătății vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

**Art. 12**

Anexele nr. 1, 2a și 2b fac parte integrantă din prezentul ordin.

**ANEXA Nr. 1: CRITERII DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale**

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 lucrărilor executate și a activităților desfășurate

Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov Dr. Călin Pavel Cobelschi 	Confederația MERIDIAN Ec. Mirela Tămășan 	Reprezentant salariați As. Marius Leonte 	Federația SANITAS din România Paul Negoescu 
--	--	--	---

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020**  
**Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov**

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 compartimentului 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 compartimentului  
 4. Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente

**ANEXA Nr. 2<sup>a</sup>:**

UNITATEA ..... (denumirea) .....

Aprob

Conducătorul instituției publice

Numele și prenumele .....

Funcția .....

- model -

FIȘA DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere

Numele ....., prenumele .....

Funcția .....

Numele și prenumele evaluatorului .....

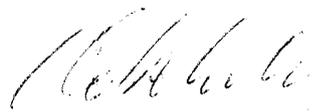
Funcția .....

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

Nr. crt.	Criteriile de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere	Nota
----------	---	------

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Negulescu</b> 
--	--	---	--

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov

0 1 2

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului 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 compartimentului
4. Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente

.....  
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

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:

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 .....

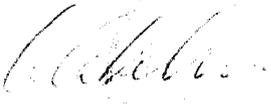
ANEXA Nr. 2<sup>b</sup>:

UNITATEA ..... (denumirea) .....

Aprob

Conducătorul instituției publice

Numele și prenumele .....

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	--	---

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Judetean de Urgenta Brasov

Funcția .....

- model -

FIȘA DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de execuție

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

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 .....

Semnătura persoanei evaluate .....

Data .....

3. Contestația persoanei evaluate:

Motivația .....

Semnătura persoanei evaluate .....

Data .....

4. Modificarea aprecierii (DA, NU):

Spitalul Clinic Judetean de  
Urgență ~~Brasov~~  
Dr. Călin Pavel Cobelschi

Confederația MERIDIAN

Ec. Mirela Tămășan

Reprezentant salariați

As. Marius Leonte

Federația SANITAS

din România  
Paul Negoescu

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2018 - 2020  
Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov

- Numele și prenumele persoanei care a modificat aprecierea .....
- Funcția acesteia .....
- Modificarea adusă aprecierii .....
- Semnătura .....
- Data .....

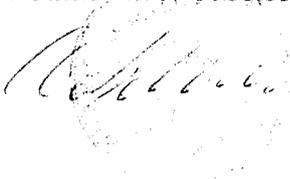
5. Am luat cunoștință de modificarea evaluării

- Numele și prenumele .....
- Funcția acesteia .....
- Semnătura .....
- Data .....

ANEXA NR. 10

PROCEDURA CERCETARII DISCIPLINARE PRELABILE

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară se sesizează comisia de disciplină și se dispune demararea cercetării.
2. Convocarea la ședința comisiei de disciplină se comunică celui cercetat cu semnătura de primire. Convocatorul trebuie să descrie acțiunea și/sau inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, data și ora la care are loc convocarea salariatului și mențiunea prezentării în fața comisiei și cu o Notă explicativă scrisă. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul său reședința acestuia, conform actelor existente la dosarul personal. Copia după actul de sesizare a faptei se poate comunica celui cercetat la solicitarea scrisă a acestuia.
3. La comisia de disciplină pot fi convocați pentru a oferi informații suplimentare toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
4. După primirea Notei explicative, comisia de disciplină dă curs apărărilor salariatului exprimate oral în fața comisiei.
5. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
6. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prelabile, fără un motiv obiectiv, adus la cunoștința comisiei în scris de către salariat, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prelabile.
7. În deschiderea ședinței de cercetare disciplinară comisia va verifica dacă salariatul a fost legal convocat, iar dacă această procedură a fost legal îndeplinită, salariatului i se va prezenta obiectul sesizării și actele care stau la baza acesteia, dacă este cazul, pentru a se trece la cercetarea faptei în fond.
8. În cursul cercetării disciplinare prelabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei de disciplină toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <b>Dr. Călin Pavel Cobelschi</b> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <b>Ec. Mirela Tămășan</b> 	<b>Reprezentant salariați</b> <b>As. Marius Leonte</b> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <b>Paul Neșnescu</b> 
--	--	---	---

9. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

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

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

12. Decizia de sancționare poate fi contestată de către salariat la instanțele de judecată competente, respectiv Tribunalul Brașov, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

13. 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.

ANEXA NR. 11

### DECLARAȚIE - CERERE\*

Subsemnatul (a) \_\_\_\_\_ domiciliat(ă) în localitatea \_\_\_\_\_ str. \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_ sc. \_\_\_\_\_ ap. \_\_\_\_\_ salariat(ă) la \_\_\_\_\_ secția \_\_\_\_\_ în funcția de \_\_\_\_\_

C.N.P. \_\_\_\_\_

membru(ă) al(a) sindicatului MEDISAN-SANITAS Brașov solicit să mi se rețină lunar, drept cotizație la sindicat o sumă reprezentând 0.8 % din venitul brut realizat.

Solicit ca suma rezultată din calcul să fie vărsată lunar în contul RO29 CECEBV 0131 RON 0140680 cont deschis la CEC Bank – Filiala Brașov.

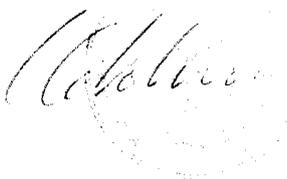
Menționez că întreruperea reținerii cotizației nu poate fi făcută decât la solicitarea scrisă a conducerii executive a sindicatului, dacă voi prezenta o cerere de retragere din sindicat, sau din alte motive.

*Declar că sunt de acord cu procesarea datelor mele personale la nivelul organizației sindicale și numai în interes sindical.*

Dau această declarație pe proprie răspundere, astăzi \_\_\_\_\_

Semnătura, \_\_\_\_\_

\* Se păstrează la sediul angajatorului fiind dovada solicitării reținerii pe statul de plată a cotizației sindicale.

<b>Spitalul Clinic Județean de Urgență Brașov</b> <i>Dr. Călin Pavel Cobelschi</i> 	<b>Confederația MERIDIAN</b> <i>Ec. Mirela Tămășan</i> 	<b>Reprezentant salariați</b> <i>As. Marius Leonte</i> 	<b>Federația SANITAS din România</b> <i>Paul Negoescu</i> 
--	--	---	---