

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

SPITALUL "DR. C.T. SPÂRCHEZ"
ZĂRNEȘTI

2023 - 2025

Contract colectiv de muncă la nivel de unitate sanitară
SPITALUL "CAIUS TIBERIU SPÂRCHEZ" ZĂRNEȘTI
pe anii 2023 - 2025

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

1. **Spitalul "Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești**, în calitate de unitate sanitară angajatoare și
2. **Federația SANITAS din România** în calitate de organizație sindicală reprezentativă a salariaților din unitate, împreună cu
3. **Reprezentanții aleși ai salariaților** a intervenit următorul contract colectiv de muncă:

CAP. 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.

(5) În sensul prezentului contract, termenul salariat desemnează pe cel care, în baza unui contract individual de muncă prestează activitate în unitatea sanitară.

(6) În sensul prezentului contract, termenul de unitate desemnează **Spitalul "Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești**.

(7) 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 corelative 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.

ART. 4 - (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate va face obiectul unei noi negocieri.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

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 și/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 - (1) Conform principiului recunoașterii reciproce Sindicatul MEDISAN-SANITAS Brașov va încheia cu angajatorul orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Aplicarea prevederilor acestor acorduri, convenții sau înțelegeri altor persoane decât membrilor sindicatului semnatar reprezintă o încălcare a contractului colectiv de muncă și se supune penalizării conform legislației în vigoare.

(3) 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 Sindicatului Medisan-Sanitas Brașov, 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ART. 13 - (1) Reprezentanții angajatorului și cei ai organizației sindicale semnate 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 sesizată Direcția de Sănătate Publică, Comisia de sănătate din cadrul Consiliului Local Zărnești și Inspectoratului Teritorial de Muncă, 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 semnate, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

(3) La cererea uneia dintre părțile semnate, 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.

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

(6) 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.

CAP. 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 cu acordul organizațiilor sindicale semnate ale contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS

Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ART. 18 - (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constituționale ale salariațului 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 criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(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 reprezentativ 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.

(5) Angajatorul se obligă să comunice salariaților și reprezentanților sindicatului din unitate, semnat al prezentului contract colectiv de muncă, posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor, cu cel puțin 15 zile calendaristice înaintea scoaterii lor la concurs, cu excepția cazurilor de forță majoră definite prin lege.

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

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

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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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:

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

(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 încunoaștințării 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;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile unității, cu consultarea scrisă a reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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.

(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 reprezentative 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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 salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată de la locul de muncă respectiv sau din unitate.

(2) La încheierea contractului individual de muncă cu timp parțial salariatul poate fi asistat de liderul sindicatului din unitate.

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

ART. 24 - În situația în care unitatea prestează 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 cu consultarea scrisă a sindicatului din unitate semnată al prezentului contract colectiv 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 semnate 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.

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;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- e) la demnitate în muncă;
- f) la securitate și sănătate în muncă;
- g) la acces la formarea profesională;
- h) la informare și consultare;
- i) de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) la 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;
- 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 calități 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 sau din necesitățile de armonizare a legislației cu cea comunitară;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să exercite controlul asupra sesizărilor salariaților și/sau organizației sindicale reprezentative 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:

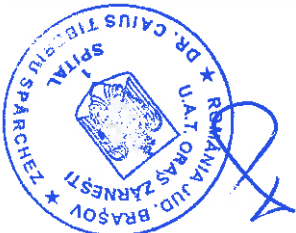
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normativelor de personal și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților 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 tuturor măsurilor administrative ce urmează să le aplice;
- k) să asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariaților;
- l) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă în ceea ce privește necesitatea și oportunitatea angajărilor de personal;
- m) să se consulte cu organizația sindicală reprezentativă 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.

(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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

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.

(3) În cazul revenirii salariatului la locul de muncă după expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa în scris reprezentanții organizației sindicale din unitate.

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, 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 preconizează să le adopte.

ART. 38 - (1) Contractul individual de muncă se suspendă **de drept** în următoarele situații:

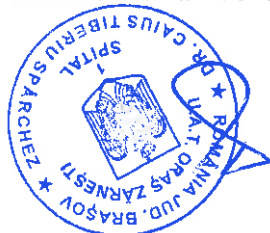
- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță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

(2) Pe perioada suspendării de drept a contractelor individuale de muncă posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se va acorda în termen de 5 zile lucrătoare.

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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucceanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat după 10 zile consecutive de absențe nemotivate ale salariatului, perioadă în care angajatorul și reprezentanții organizației sindicale semnate vor face toate demersurile în vederea aflării motivelor absenței din unitate.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă.

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;
- 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.

(3) Posturile vacante astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnate a prezentului contract colectiv de muncă.

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, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale după cum urmează:

- a) Pe o perioadă de maxim 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 5 ani, salariaților care au mai mult de 1 an de activitate;
- b) Pentru o perioadă de maxim 36 de luni, concediul fără plată se acordă o dată la 10 ani;
- c) Pentru o perioadă între 3 și 12 luni, concediul fără plată se acordă o dată la 3 ani.
- d) Pentru o perioadă mai mică de 3 luni concediul fără plată se poate acorda anual.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- (2) Solicitarea unui concediu fără plată mai mare de 3 luni se poate acorda după cel puțin 12 luni de activitate în unitate.
- (3) Concediu fără plată nu se acordă persoanelor angajate cu contract pe perioadă determinată de muncă.
- (4) Anterior efectuării concediului fără plată se va efectua concediul de odihnă de care dispune salariatul, precum și orele libere acumulate prin efectuarea de ore suplimentare, sau în alt mod.
- (5) Concediile fără plată de la 12 luni în sus se acordă cu avizul organizației sindicale semnatare a prezentului ccm.

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;
- 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

ART. 49 - (1) Dispunerea 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.

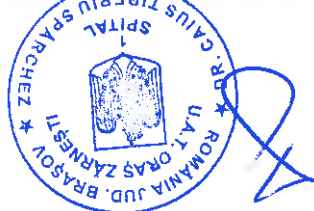
(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

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;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucceanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
- 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.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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:

- a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;
- b) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 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 cumulativ.

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 anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

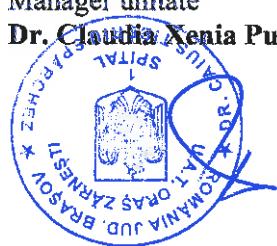
(2) La solicitarea salariatului, instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

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.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucceanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

CAP. 3
CONDIȚII PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

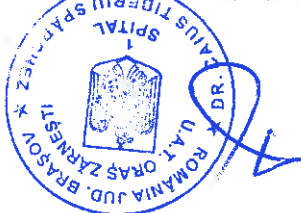
ART. 66 - (1) Unitatea are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și a sănătății salariaților.

(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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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:

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 sângerile 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 acestora.

(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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ART. 79 - (1) Organizarea activității, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariaților pe locurile de muncă, precizarea atribuțiilor și a răspunderilor se realizează de către cel care angajează, cu avizul reprezentanților organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, care se acordă în termen de 6 zile lucrătoare.

(2) Exercițarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați este atribuită exclusiv în competența celui care angajează.

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 vor 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 în rețeaua sanitară națională, 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, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatului.

ART. 83 - Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute în HG nr. 153/2018, regulamentul de sporuri.

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 semnat 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) Examenle medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

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 semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu

Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

CAP. 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.

(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 vucerelor 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 Legea nr 153/2017.

(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 semnat 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 reprezentative, cu respectarea prevederilor legale aplicabile în domeniu.

ART. 95 - (1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, în limita prevederilor legale cu această destinație, de administrație și sindicat înaintea negocierii contractului de prestări servicii semnat cu Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, pentru a acoperi integral și la timp cheltuielile cu personalul angajat în unitate.

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

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, pentru funcțiile stabilite de Ministerul Sănătății, potrivit legii.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ART. 98 - Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an cu consultarea sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 99 - (1) Formele de organizare a muncii în rețeaua sanitară sunt următoarele:

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

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

ART. 100 - Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin.

ART. 101 - 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.

CAP. 5
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODINĂ

ART. 104 - Timpul 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 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucceanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS

Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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 de 2 ori pe lună repausul săptămânal sâmbătă și duminică.

(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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Julia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de muncă de maximum 48 de ore pe săptămână și numai dacă lipsa persoanei respective nu afectează bunul mers al activității la locul său de muncă.

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

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

ART. 114 - Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 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 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, semnată al prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

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

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 la o perioadă minimă de 11 ore de repaus consecutive pe parcursul unei perioade de 24 de ore.

(2) Salariații au dreptul ca pe parcursul unei săptămâni (7 zile) să beneficieze de un repaus neîntrerupt de 24 de ore, la care se adaugă cele 11 ore de repaus zilnic. În cazuri justificate datorită condițiilor obiective, tehnice sau de organizare a muncii, se poate stabili o perioadă minimă de repaus de 24 de ore.

(3) În situația în care legislația națională va adopta legi în conformitate cu prevederile Directivei Parlamentului European în ceea ce privește protecția securității și sănătății în muncă, prin acte adiționale vor fi adăugate la prezentul contract colectiv de muncă.

ART. 119 - Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

(1) - 1 și 2 ianuarie;

- 24 ianuarie – Ziua Unirii;

- Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști;

- 1 mai;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Iunie – Ziua Copilului;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Ziua Sfântului Andrei;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;

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

(3) - Zilele libere stabilite potrivit alin. precedent pentru salariații care aparțin cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legale stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

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

ART. 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, gărzii, 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 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 %.

(4) În situații excepționale, cu aprobarea Comitetului director și avizul organizației sindicale programul de muncă poate fi modificat la 16 cu 32 de ore, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mare de trei luni calendaristice.

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, la cerere, de fracționarea programului de muncă.

(4) Stabilirea orarelor 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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 (neîmpliniți 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.

(7) În cazuri deosebite, la cererea argumentată a salariatului și cu acordul angajatorului și avizul organizației sindicale reprezentative din unitate, concediul anual de odihnă se poate amâna pentru anul următor, parțial sau în totalitate.

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

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:

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- 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, cu avizul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, 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 nevăzători, precum și cei încadrați în grade de invaliditate, reprezentați de organizația sindicală semnatară 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 semnatar 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 și 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 și fraților salariatului - **5 zile lucrătoare;**
- e) decesul bunicilor, părinților și fraților soțului - **3 zile lucrătoare;**
- f) ziua de naștere a salariatului, la cerere, urmând a se efectua recuperarea zilei libere acordate.

(2) 7 aprilie - Ziua Mondială a Sănătății, zi liberă, **fără recuperare.**

(3) Zilele libere plătite de la alin. (1) se acordă la cererea solicitantului de către conducerea unității, obligatoriu în preajma evenimentului. Se interzice acordarea acestor concedii în alte perioade.

CAP. 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 neîntemeiate făcute.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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 semnatară 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 semnatară 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 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, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

ART. 141 - Angajatorul este obligat să acorde vouchere de vacanță, 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 concediul 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, inclusive 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.

CAP. 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.

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;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- 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) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) ucenicie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- 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 stabilesc prin acordul părților, cu consultarea sindicatului

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(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.

CAP. 8

DREPTURILE SINDICATULUI

SEMNATAR AL PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

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 civilizat, 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 existente și față de reprezentanții sau membrii acestora.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

(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 și ale comitetului director al unității sanitare;

(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 48 de ore 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 semnatar 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, cumulat sau fragmentat.

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 este obligat să asigure în incinta unității, gratuit, spațiul și mijloacele necesare funcționării sindicatului.

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, conform alin. 2, se face lunar, în format electronic pe adresa de e-mail a sindicatului: 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 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 anunțat 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

CAP. 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.

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 semnată de acest contract și produc efecte pentru toți salariații unității, potrivit legii.

ART. 183 - Salariații, membri ai organizației sindicale semnatare a prezentului contract colectiv de muncă, au dreptul să poarte la echipamentul de protecție însemnele organizației sindicale specifice.

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

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 4 exemplare, își produce efectele de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

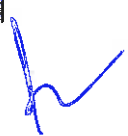
Chima Iulia

Chelmea Carmen

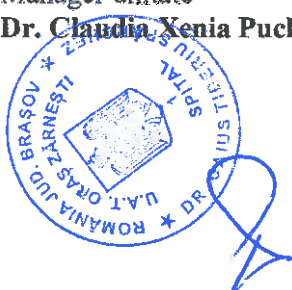
Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

<u>Spitalul "Dr. C.T. Spârchez" Zărnești</u>	<u>Federația SANITAS din România</u>
Dr. Pucleanu Claudia Xenia Manager unitate 	Paul Negoescu Președinte  
Ec. Ciobanu Gina Director Financiar Contabil 	Mirela Scoican Vicepreședinte 
As. Movileanu Dana AS. Șef pe unitate 	Maria Labeș Vicepreședinte – lider secțiune 
Ec. Petrișor Elena - secretar negociere Serv. RUNOS 	Manuela Chirca Observator sindicat 
<u>Reprezentanții salariaților</u>	
As.Chima Iulia 	
As. Chelmea Carmen	

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ANEXA NR. 1

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.

ANEXA NR. 2

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:

- 2 reprezentanți ai angajatorului;
- 2 reprezentanți ai Sindicatului Medisan-Sanitas Brașov.

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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



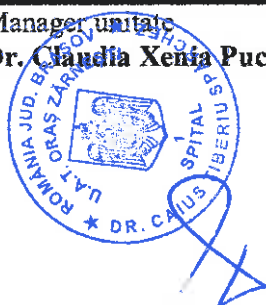
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- e - Informarea organizației sindicale de la nivelul unității asupra tuturor măsurilor administrative ce urmează să fie aplicate.
- f - Asigură desfășurarea procedurilor de consultare și avizare prevăzute în Contractul colectiv de muncă.
- g - Transmiterea către partenerii sociali a deciziilor Comitetului Director.
- h - Asigurarea participării reprezentanților sindicatului semnat 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 semnatare 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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

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

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

ANEXA NR. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Înregistrat în registrul general de evidență a salariaților cu nr. din data de

(A) Părțile contractului

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

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

(B) Obiectul contractului:

(C) Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

(D) Perioada de probă:

a) durata de zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există)

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pușcaneanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(E) Locul de muncă

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

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

..... (pe teren/la sediul clienților/arie geografică, grup de unități etc.). În acest caz salariatul va beneficia de:

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

(F) Felul muncii

Funcția/Ocupația, conform Clasificării ocupațiilor din România.

(G) Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

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

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de, între orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

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

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de, între orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează:

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

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

(H) Concediul

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

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

(I) Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

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

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de

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

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

6. Metoda de plată

(J) Alte clauze:

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

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

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

d) alte clauze

(K) Atribuțiile postului

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

(L) Riscurile specifice postului

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

(M) Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

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

(O) Formarea profesională

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

(P) Condițiile de muncă

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

(Q) Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție

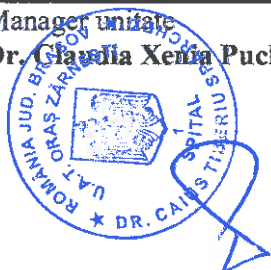
b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentație de protecție

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Puheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

(R) Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

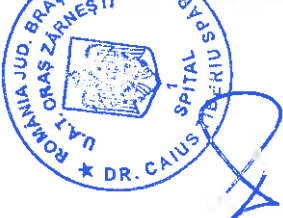
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

(S) Dispoziții finale

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

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

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

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

****_

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

Angajator,	Salariat, Semnătura
Reprezentant legal,	Am primit un exemplar. Semnătura Data

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-farmacologică: 7 ore/zi.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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. 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, dezinsecție, dezinsecție: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
5. Personalul de întreținere și reparare instalații sanitare, vidanjare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
6. Lucrători de curățenie, colectare material infecțios, rampă de gunoi, deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
7. Stație de neutralizare deșeuri medicale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
8. Stație de clorinare: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
9. Laboratorul de analize fizico-chimice: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
10. Magazie centrală de materiale: 1/2 l apă minerală/zi/persoană
11. Centrala termică: 1 l apă minerală/zi/persoană

ANEXA NR. 5

**NUMĂRUL DE ZILE DE CONCEDIU DE ODIHNĂ SUPLEMENTAR
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 arși.
4. Personalul sanitar din unități farmaceutice care au sediul în unități, secții, compartimente și cabinete de consultații de tuberculoză activă și boli infecțioase.
5. Muncitorii de întreținere și deservire a utilajelor cu zgomot ce depășește 90 dB, certificate de autoritatea competentă în domeniu;
6. Personalul care utilizează materiale dentare (alte substanțe preparate cu solvenți aromatici).
7. Personalul care lucrează în bucătăriile unităților sanitare.
8. Personalul cu dizabilități dovedite cu certificat de handicap.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu

Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 și arși.
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, 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, precum și operatorii – registratorii de urgență.

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

SPOR DE VECHIME ÎN MUNCĂ

(1) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- b) gradația 2** - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- c) gradația 3** - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- d) gradația 4** - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- e) gradația 5** - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.
- (2)** Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.
- (3)** Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (1), corespunzător gradației deținute.
- (4)** 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 - 1/an
- pantaloni - 2/an
- bluze - 2/an
- halate doc - 1/an
- cizme electroizolante - 1/an
- mănuși electroizolante - 1/an
- calote – cate sunt necesare
- mănuși și măști - după necesități
- șorturi - după necesități
- cizme de cauciuc - după necesități

MATERIALE IGENICO-SANITARE

- a) se acordă întregului personal
- săpun - după necesități
 - hârtie igienică - 1/lună/persoană
- b) substanțe dezinfectante de uz personal următorului personal:
- instalator sanitar;
 - spălătoreasă;
 - personalului de la stația de neutralizare deșeuri medicale;
 - personalului de la rampa de gunoi;
 - personalului de curățenie.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



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.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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 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. 3

**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;

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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.

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 reprezentativ sau, după caz, cu reprezentantul salariaților, 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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucbeanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

Prin excepție de la prevederile art. 4, evaluarea performanțelor individuale ale personalului contractual pentru anul 2010 se va face în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului ordin.

Art. 12

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. 13

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
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^a:

UNITATEA (denumirea)

Aprob

Conducătorul instituției publice

Numele și prenumele

Funcția

- model -

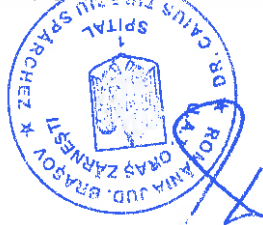
FIȘA DE EVALUARE a performanțelor profesionale individuale pentru personalul cu funcții de conducere

Numele, prenumele

Funcția

Numele și prenumele evaluatorului

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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
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	

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia 
Chelmea Carmen 

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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^b:

UNITATEA (denumirea)

Aprob

Conducătorul instituției publice

Numele și prenumele

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

Manager unitate

Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS

Paul Negoescu

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

.....
5. Am luat cunoștință de modificarea evaluării

- Numele și prenumele

- Funcția acesteia

- Semnătura

- Data

ANEXA NR. 10

PROCEDURA CERCETĂRII DISCIPLINARE PREALABILĂ

Procedura cercetării disciplinare prealabilă este următoarea:

1. Odată cu luarea la cunoștință de către angajator de săvârșirea unei fapte ce ar putea fi considerată abatere disciplinară, acesta emite decizia de cercetare disciplinară.
2. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă trebuie să descrie acțiunea și inacțiunea cercetată, data producerii acesteia, prevederile avute în vedere ca fiind încălcate, cine a făcut sesizarea, data și ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinară prealabilă. Audierea trebuie consemnată în scris sub sancțiunea nulității.
3. Decizia de cercetare disciplinară prealabilă, împreună cu copia după actul de sesizare a faptei se comunică celui cercetat cu semnătură de primire. În cazul în care salariatul refuză primirea, aceasta va fi trimisă prin scrisoare recomandată la domiciliul sau reședința acestuia.
4. La prima audiere sunt convocați toți salariații care erau prezenți, sau ar fi trebuit să fie prezenți în locul și la data la care a avut loc fapta.
5. După prima audiere comisia de cercetare prealabilă comunică concluziile celor audiați.
6. Dacă se consideră că există o abatere disciplinară, comisia de cercetare disciplinară prealabilă comunică celui acuzat acuzația care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzației și i se acordă un termen de două zile lucrătoare pentru a-și formula, într-o notă explicativă apărarea în scris și pentru a prezenta noi probe în apărarea sa, inclusive martori.
7. După primirea Notei explicative, comisia de cercetare disciplinară prealabilă dă curs apărărilor salariatului, formulate în scris sau exprimate oral în fața comisiei.
8. După cercetarea apărărilor salariatului, comisia disciplinară propune sau nu o sancțiune disciplinară.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără realizarea cercetării disciplinare prealabile.
10. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei imputernicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.
11. Sancțiunile disciplinare se aplică potrivit legii.

Manager unitate
Dr. Claudia-Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

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

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

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

ANEXA NR. 13

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.

Dau această declarație pe proprie răspundere, astăzi _____

Semnătura,

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

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ANEXA NR. 12

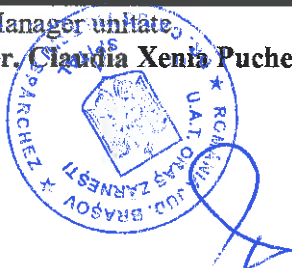
PROGRAMUL DE LUCRU

COMITETUL DIRECTOR		
Manager	8 ore	7,00-15,00
Director Medical	8 ore	7,00-15,00
Director financiar contabil	8 ore	7,00-15,00

SECTIA DE MEDICINA INTERNA		
Medici*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Pot efectua gardă în afara programului normal de lucru
		15,00-8,00 (17 ore) -gardă în zilele lucrătoare
Medicul sef de sectie*	7 ore	8,00-8,00 (24 ore) -gardă în zilele de sâmbăta, duminica și alte zile de sărbători legale
		8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
Asistente	8 ore	Poate efectua gardă în afara programului normal de lucru.
	12 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
Personal auxiliar	8 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminica și sărbătoril legale
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminica și sărbătoril legale

SECTIA OBSTETRICA GINECOLOGIE		
Medici*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Pot efectua gardă în afara programului normal de lucru
		15,00 - 8,00 (17 ore) -gardă în zilele lucrătoare
Medicul sef de sectie*	7 ore	8,00-8,00 (24 ore) -gardă în zilele de sâmbăta, duminica și alte zile de sărbători legale
		8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
Asistente	8 ore	Poate efectua gardă în afara programului normal de lucru.
	12 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	8 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminica și sărbătoril legale
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminica și sărbătoril legale

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia
Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminică și sărbătorilor legale

COMPARTIMENTUL NEONATOLOGIE

Medici*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Pot efectua gardzi în afara programului normal de lucru
Medic coordonator*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Poate efectua gardzi în afara programului normal de lucru.
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminică și sărbătorilor legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminică și sărbătorilor legale

COMPARTIMENTUL PNEUMOLOGIE

Medici*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Pot efectua gardzi în afara programului normal de lucru
Medic coordonator *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Poate efectua gardzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminică și sărbătorilor legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminică și sărbătorilor legale

COMPARTIMENTUL MEDICINA INTERNA CRONICI

Medici*	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Pot efectua gardzi în afara programului normal de lucru
		15,00-8,00 (17 ore) -gardă în zilele lucrătoare
		8,00-8,00 (24 ore) -gardă în zilele de sâmbătă, duminică și alte zile de sărbători legale

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Medic coordonator *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat)
		Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbătă, duminica și sărbătoril legale

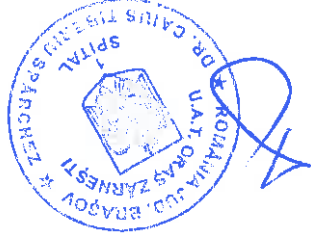
COMPARTIMENTUL GERIATRIE SI GERONTOLOGIE

Medici *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru
		15,00-8,00 (17 ore) -gardă în zilele lucrătoare
		8,00-8,00 (24 ore) -gardă în zilele de sâmbăta, duminina și alte zile de sărbători legale
Medic coordonator *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale

COMPARTIMENTUL CHIRURGIE GENERALA

Medici *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru
		15,00-8,00 (17 ore) -gardă în zilele lucrătoare
		8,00-8,00 (24 ore) -gardă în zilele de sâmbăta, duminina și alte zile de sărbători legale
Medic coordonator *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale

DIN CARE

ORL

Medici *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat) Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru

ORTOPEDIE TRAUMATOLOGIE

Medici *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare (spital+ambulatoriu integrat) Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru

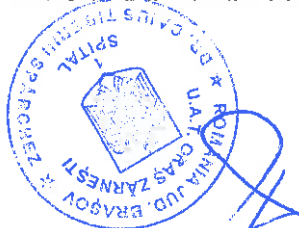
COMPARTIMENTUL ATI

Medici *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Medic coordonator *	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
		Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale

CAMERA DE GARDA*

Medici *	7 ore în zilele lucrătoare	8,00-15,00 Pot efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Medic coordonator *	7 ore în zilele lucrătoare	8,00-15,00 Poate efectua gărzi în afara programului normal de lucru
Asistente	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta, duminica și sărbătoril legale
Personal auxiliar	8 ore	7,00-15,00 -în zile lucrătoare
	12 ore	7,00-19,00 și 19,00-7,00 -în zilele lucrătoare, sâmbăta,

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârbăneș" Zărnești – Județul Brașov

		duminica și sărbători legale
*La schimbarea structurii în cameră primiri urgențe (CPU) se va revizui programul personalului.		

BLOC OPERATOR		
Asistente	8 ore	7,00 - 15,00 - în zilele lucrătoare

FARMACIE		
Farmacist	7 ore	8,00-15,00
		7 ore în zilele lucrătoare
Asistente	8 ore	7,00-15,00
		8 ore în zilele lucrătoare

STERILIZARE		
Asistente	7 ore	07,00 - 14,00, 09,00 – 16,00

RADIOLOGIE		
Medici	6 ore	8,00-14,00
		6 ore în zile lucrătoare
Medic coordonator	6 ore	8,00-14,00
		6 ore în zile lucrătoare
Asistente	6 ore	8,00-14,00
		6 ore în zile lucrătoare

AMBULATOR INTEGRAT		
Asistente	8 ore	7,00-15,00 - 8 ore în zile lucrătoare

STATISTICA SI REGISTRATURA MEDICALA		
Tot personalul	8 ore	7,00-15,00 - 8 ore în zilele lucrătoare

SPALATORIE		
Tot personalul	8 ore	7,00-15,00 - 8 ore în zilele lucrătoare

PERSONAL T.E.A.		
Tot personalul	8 ore	7,00-15,00 - 8 ore în zilele lucrătoare

*1 După activitatea din linia de gardă medicii beneficiază de o perioadă de repaus de 24 de ore, inclusiv pentru activitatea prestată într-o linie de gardă într-o zi de duminică sau de sărbătoare legală care este urmată de o zi normală de lucru.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Completarea orelor care fac parte din norma de bază, de 6 sau 7 ore zilnic, se poate face prin prelungirea activității curente aferente altor zile din cursul lunii, având în vedere specialitatea, adresabilitatea și modul concret de organizare a activității.

ANEXA NR. 13

NORMATIVUL DE PERSONAL

ORDIN nr. 1224 din 16 septembrie 2010 privind aprobarea normativelor de personal pentru asistența medicală spitalicească, precum și pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal

Având în vedere prevederile:

- Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 4 alin. (1) pct. 39 din Hotărârea Guvernului nr. 144/2010 privind organizarea și funcționarea Ministerului Sănătății, cu modificările și completările ulterioare;
- art. 13 lit. a) din Normele metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 56/2009, cu modificările ulterioare,

luând în considerare Referatul de aprobare al Direcției organizare și politici salariale nr. Cs.A. 9.806 din 16 septembrie 2010,

În temeiul art. 7 alin. (4) din Hotărârea Guvernului nr. 144/2010, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul sănătății emite următorul ordin:

Art. 1

Normativele de personal pentru asistența medicală spitalicească pe categorii de personal și tipuri de activități sunt prevăzute în anexele nr. 1-11, care fac parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 2

Normarea personalului din secțiile și compartimentele cu paturi de anestezie și terapie intensivă și de terapie intensivă se realizează conform prevederilor Ordinului ministrului sănătății, interimar, nr. 1.500/2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a secțiilor și compartimentelor de anestezie și terapie intensivă din unitățile sanitare, cu completările ulterioare.

Art. 3

Normarea personalului medico-sanitar din activitatea de prevenire și control al infecțiilor nosocomiale din unitățile sanitare este prevăzută în anexa nr. I la Ordinul ministrului sănătății publice nr. 916/2006 privind aprobarea Normelor de supraveghere, prevenire și control al infecțiilor nosocomiale în unitățile sanitare.

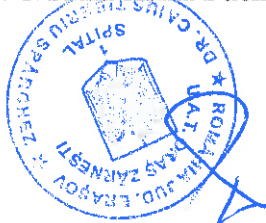
Art. 4

Normarea personalului din centrele de sănătate mintală se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului sănătății nr. 375/2006 privind înființarea, organizarea și funcționarea centrelor de sănătate mintală.

Art. 5

Normarea personalului din structurile de primire urgență - UPU-SMURD, UPU și CPU - se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului sănătății publice nr. 1.706/2007 privind conducerea și

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

organizarea unităților și compartimentelor de primire a urgențelor, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 6

(1) Numărul de posturi, pe categorii de personal, între limita minimă și maximă, se stabilește de managerul fiecărei unități sanitare cu personalitate juridică, potrivit structurilor medicale aprobate, cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă prin bugetul anual de venituri și cheltuieli.

(2) Numărul de posturi prevăzut la alin. (1) determinat potrivit normativului de personal la limita minimă poate fi majorat la propunerea motivată a direcției de sănătate publică sau a unităților sanitare, în funcție de subordonare, cu aprobarea Ministerului Sănătății, respectiv la propunerea motivată a unităților sanitare, cu aprobarea Primăriei Municipiului București/autorităților administrației publice locale, pentru spitalele din rețeaua autorităților administrației publice locale, în condițiile legii, și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

Art. 7

(1) Numărul de posturi determinat potrivit cap. I din anexa nr. 9 poate fi majorat cu 15% pentru spitalele care au 800 de paturi și peste.

(2) Pentru spitalele care au mai puțin de 51 de paturi, normativul de personal prevăzut în anexa nr. 9 pct. 1 este diminuat cu 30%.

(3) Competența de majorare a numărului de posturi potrivit prevederilor alin. (1) revine managerului cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate ca limită maximă în bugetul anual de venituri și cheltuieli al fiecărei unități sanitare publice.

(4) Repartizarea numărului de posturi pe compartimentele funcționale potrivit prevederilor alin. (2) este de competența managerului.

(5) La data intrării în vigoare a prezentului ordin, personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar-sanitar excedentar poate fi redistribuit potrivit competenței profesionale în cadrul altor structuri din cadrul unității sanitare unde încadrarea cu personal este sub limita medie a normativului.

Art. 8

Un procent de 10% din numărul de posturi stabilit potrivit normativului, pe tipuri de unități sanitare, potrivit cap. I din anexa nr. 9, poate fi redistribuit de managerul unității, pe compartimente funcționale, în funcție de particularitățile existente în organizarea și funcționarea unității sanitare publice.

Art. 9

În funcție de cheltuielile de personal prevăzute în bugetul anual de venituri și cheltuieli, prin excepție de la prevederile art. 6 alin. (1) și de la numărul de posturi stabilit potrivit cap. I din anexa nr. 9, unitățile sanitare publice pot utiliza un număr mai mic de posturi, pe perioade determinate, cu acordul organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate, afiliate federațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară.

Art. 10

Ordonatorul de credite al unității sanitare publice are obligația ca la ocuparea posturilor să se încadreze în cheltuielile de personal aprobate în bugetul anual de venituri și cheltuieli.

Art. 11

Manager unitate

Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS

Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Ordinul ministrului sănătății publice nr. 1.778/2006 privind aprobarea normativelor de personal, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 57 din 24 ianuarie 2007, cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Anexele nr. 1-7 se abrogă.

2. Anexele nr. 9, 16 și 17 se modifică și se înlocuiesc cu anexele nr. 12-14.

Art. 12

Orice alte dispoziții contrare se abrogă.

Art. 13

Direcțiile de specialitate din cadrul Ministerului Sănătății, direcțiile de sănătate publică, Primăria Municipiului București/autoritățile administrației publice locale, unitățile sanitare publice cu personalitate juridică din rețeaua Ministerului Sănătății și din rețeaua autorităților administrației publice locale vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentului ordin.

Art. 14

Prezentul ordin va intra în vigoare în termen de 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

ANEXA Nr. 1: NORMATIVE DE PERSONAL pentru asistența medicală spitalicească

A. Medici și personal sanitar mediu

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Asistență la paturi	număr de paturi/1 post	5-15	8-12 (pe tură)
2.	Posturi fixe generale ¹⁾	număr de paturi/post	15-30	9-22 (pe tură)
3.	Secții sau compartimente pentru transplant de organe	număr de paturi/1 post	3-5	1-3 (pe tură)
4.	Secții și compartimente de neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, cardiologie intervențională, chirurgie cardiovasculară	număr de paturi/1 post	4-6	2-4 (pe tură)
5.	Secții și compartimente de chirurgie plastică - microchirurgie reconstructivă, arși, neonatologie, toxicologie clinică	număr de paturi/1 post	3-5	1-3 (pe tură)
6.	Compartimente de urmărire postoperatorii, de terapie intensivă, terapie acută	număr de paturi/ 1 post	3-5	2-4 (pe tură)
7.	Secții și compartimente de	număr de paturi/1 post	10-12	4-8

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

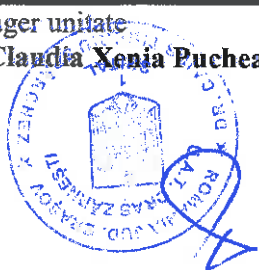
Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

neurologie, de recuperare neurologică, neuropsihomotorie neuromotorie și neuromusculară, îngrijiri paliative			(pe tură)
8. Activități medicale de înaltă performanță:			
a) culturi de țesuturi	număr de posturi/unitate	-	2
b) genetică medicală	număr de posturi/unitate	1	3
c) imunologie și alergologie	număr de posturi/unitate	1	3
d) enzimologie	număr de posturi/unitate	-	3
e) endoscopie exploratorie	număr de posturi/unitate	1	3
f) angiografie și cateterism cardiac	număr de posturi/unitate	2	4
g) explorări funcționale în specialitățile: cofochirurgie, chirurgie cardiovasculară, toraco-pulmonară, urologie, neurochirurgie	număr de posturi/unitate		4
h) medicină nucleară (radioizotopi)	număr de posturi/aparat/tură	1	2
i) terapie prin hiperbarism	număr de posturi/unitate	-	4
j) operații endoscopice	număr de posturi/unitate	-	3
k) terapie cu energii înalte	număr de posturi/aparat/tură	1	3
l) medicină experimentală	număr de posturi/unitate	-	3
9. Serviciu de anatomie patologică ²⁾	număr de paturi/1 post	100-200	50-100
10 Aparatură de laborator de înaltă performanță: tomograf, angiograf, PET, RMN etc.	număr de posturi/aparat	1/tură	1/tură
11 Unități sanitare fără personalitate juridică ce funcționează în structura spitalelor și acordă servicii medicale de specialitate ambulatorie:			

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

a) dispensare TBC	număr de locuitori/post	50.000	25.000
b) cabinet de stomatologie urgență	număr de posturi/cabinet	1/tură	1/tură

B. Alt personal

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Chimist, biolog, biochimist, farmacist	număr de paturi/1 post	40-50	20-30
2.	Psiholog, logoped, sociolog asistent social ⁶⁾ :			
	a) asistență la paturi	număr de posturi/unitate	1	1
	b) spitale de pediatrie	număr de posturi/unitate		
	- până la 200 de paturi		1	1
	- peste 200 de paturi		2	1
	c) secții și compartimente de bolnavi psihici, de neurochirurgie, de neuropsihiatrie infantilă și de oncologie	număr de paturi/1 post	70-90	-
	d) chirurgie maxilo-facială și chirurgie funcțională ORL	număr de paturi/1 post	40-60	-
	e) secții sau compartimente de nou-născuți, pediatrie, obstetrică ginecologie	număr de posturi/secție, compartiment	1	-
3.	Asistent social din secții sau compartimente de nou-născuți, pediatrie, obstetrică-ginecologie îngrijiri paliative ⁶⁾	număr de posturi secție/compartiment		1
4.	Profesori de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de posturi/sală de kinetoterapie ³⁾	1/tură	-
5.	Fizician, fizician medical:			
	a) medicină nucleară (radioizotopi)	număr de posturi/unitate de lucru	1	-
	b) terapii cu energii înalte	număr de posturi/unitate de	1	-

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

	lucru		
c) betatron	număr de posturi unitate de lucru	1	-
6. Farmacist ⁴⁾ : - farmacia cu circuit închis	număr de paturi/1 post	110-170	40-60

C. Personal auxiliar sanitar

Nr. crt.	Tipul de activitate medicală	Criteriul de normare	Personal auxiliar
1. Infirmiere:			
a) pentru asistența la paturi	număr de paturi/1 post	20-25 (pe tură)	
b) secții și compartimente de neurochirurgie, chirurgie cardiacă și a vaselor mari, chirurgie vasculară, chirurgie plastică microchirurgie reconstructivă, toxicologie clinică, chirurgie cardiovasculară	număr de paturi/1 post	6-10 (pe tură)	
c) secții și compartimente de transplant de organe, arși, cardiologie intervențională, terapie intensivă	număr de paturi/1 post	2-6 (pe tură)	
d) secții și compartimente de neurologie, de recuperare pediatrică, neurologică, neuropsihomotorie, neuromotorie, neuromusculară, recuperare, medicină fizică și balneologie, îngrijiri paliative, terapie acută, compartimente de îngrijire postoperatorie	număr de paturi/1 post	4-8 (pe tură)	
e) săli de operație	număr de posturi/sală	1 (pe tură)	
II. Spălătorese	Kg lunar/1 post	600-800	
III. Îngrijitori:			
a) pentru curățenie	număr de m ² /1 post	250-300	
b) farmacii	număr de posturi/farmacie	1	
IV. Brancardieri ⁵⁾	număr de paturi/1 post	40-60 (pe tură)	
V. Garderobier	număr de posturi/garderobă		
- unități sanitare până la 400 de paturi		1/tură	
- unități sanitare peste 400 de paturi		2/tură	

¹⁾ La posturi fixe generale se includ următoarele activități și locuri de muncă: laboratorul de radiologie și imagistică medicală, laboratorul clinic, explorări funcționale, sălile de operație, sălile de

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

nașteri, sterilizarea, dietetica, compartimentul de evaluare și statistică medicală, camera de gardă - cabinete medicale interdisciplinare, tehnicienii de aparatură medicală, activitatea de bioinginerie medicală desfășurată de bioingineri medicali etc.

²⁾ În unitățile sanitare cu mai puțin de 100 de paturi se normează câte un post de medic și câte un post de asistent medical pe unitate.

³⁾ Spațiul aferent unei săli de kinetoterapie este de cel puțin 8 m².

⁴⁾ În unitățile sanitare cu mai puțin de 110 paturi se normează un post de farmacist pe unitate.

⁵⁾ Se normează pe unitate, iar utilizarea se face în raport de necesități.

⁶⁾ Funcția de asistent social se normează pentru tipurile de spitale din prezenta anexă care au în structură secții sau compartimente de nou-născuți și/sau pediatrie cu respectarea ordinului ministrului sănătății pentru eficientizarea activității de asistență socială desfășurată în cadrul unităților sanitare care au în structură secții de nou-născuți și/sau de pediatrie.

Pentru cabinetele medicale din ambulatoriul integrat care au corespondent în secțiile și compartimentele cu paturi, la normarea medicilor stabilită conform prezentei anexe se adaugă normarea pentru cabinetele din ambulatoriu corespunzător modului de organizare a activității, tură sau tură-contratură.

Pentru compartimentul de evaluare și statistică sanitară, normarea posturilor se face la posturi fixe generale, iar încadrarea va fi corespunzătoare categoriilor de personal care își desfășoară activitatea în această structură.

ANEXA Nr. 6: NORMATIVE DE PERSONAL pentru asistența medicală de specialitate din ambulatoriu

Ambulatorii de specialitate

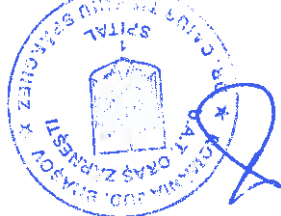
I. Medici și personal sanitar mediu

Nr. crt.	Asistență medicală de specialitate în ambulatoriu	Criteriul de normare	Medici	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
1.	Cabinete medicale de specialitate	număr de posturi/cabinet	1 post/cabinet/tură	1 post/cabinet/tură
2.	Cabinete medicale de medicină dentară	număr de posturi/cabinet	1 post/cabinet/tură	1 post/cabinet/tură
3.	Laborator	număr de posturi/laborator/tură	1 post/laborator/tură	2 posturi/laborator/2 ture

II. Alt personal

Nr. crt.	Asistență medicală de specialitate în ambulatoriu	Criteriul de normare	Alt personal superior	Personal sanitar mediu și asistenți medicali cu studii superioare
----------	---	----------------------	-----------------------	---

Manager unitate
Dr. Claudia-Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

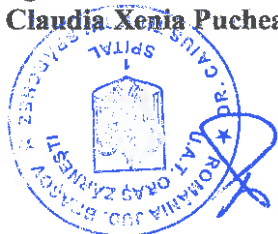
1. Chimist, biolog, biochimist, farmacist	număr de posturi/laborator	2 posturi	4 posturi
2. Pentru radiologie și imagistică medicală	număr de posturi/aparat	-	2 posturi/tură
3. Profesori de cultură fizică medicală; fiziokinetoterapeut; kinetoterapeut	număr de posturi/sală de kinetoterapie*)	1/tură	-

*) Spațiul aferent unei săli de kinetoterapie este de cel puțin 8 m².

ANEXA Nr. 9: NORMATIVE DE PERSONAL pentru personalul tehnic, economic, informatică, administrativ și de deservire

Nr. crt.	Număr de posturi	
I. Personalul din aparatul funcțional (tehnic, economic, informatică și administrativ)		
1. Unități cu până la 100 de paturi	Total posturi, din care:	11
	RUNOS	2
	Financiar-contabilitate	2
	Aprovizionare, transport, administrativ	2
	Achiziții publice, contractare	1
	Compartimentul juridic	1
	Compartimentul tehnic	1
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	1
	Compartimentul de informatică	1
2. Unități între 100 și 300 de paturi	Total posturi, din care:	16
	RUNOS	3
	Financiar-contabilitate	3
	Aprovizionare, transport, administrativ	2
	Achiziții publice, contractare	3
	Achiziții publice, contractare	1
	Compartimentul juridic	1
	Compartimentul tehnic	1
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	1
3. Unități între 301 și 500 de paturi	Total posturi, din care:	26
	RUNOS	4
	Financiar-contabilitate	5

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

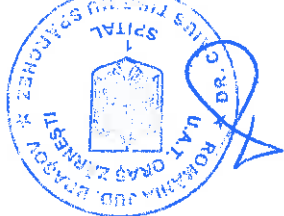
Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

	Aprovizionare, transport,	3
	administrativ	3
	Achiziții publice, contractare	3
	Compartimentul juridic	1
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	1
	Compartimentul audit	1
	Compartimentul de informatică	3
4. Unități între 501 și 800 de paturi	Total posturi, din care:	39
	RUNOS	6
	Financiar-contabilitate	7
	Aprovizionare, transport, administrativ	4
	Achiziții publice, contractare	5
	Compartimentul juridic	3
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	3
	Compartimentul audit	2
	Compartimentul de informatică	4
	Compartimentul relații cu publicul	1
5. Unități între 801 și 1.000 de paturi	Total posturi, din care:	46
	RUNOS	7
	Financiar-contabilitate	8
	Aprovizionare, transport, administrativ	5
	Achiziții publice, contractare	6
	Compartimentul juridic	4
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	4
	Compartimentul audit	2
	Compartimentul de informatică	5
	Compartimentul relații cu publicul	1
6. Unități între 1.001 și 1.199	Total posturi, din care:	53
	RUNOS	8

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

de paturi	Financiar-contabilitate	9
	Aprovizionare, transport, administrativ	6
	Achiziții publice, contractare	6
	Compartimentul juridic	5
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	5
	Compartimentul audit	2
	Compartimentul de informatică	7
	Compartimentul relații cu publicul	1
7. Unități cu 1.200 de paturi și peste	Total posturi, din care:	59
	RUNOS	9
	Financiar-contabilitate	10
	Aprovizionare, transport, administrativ	6
	Achiziții publice, contractare	7
	Compartimentul juridic	6
	Compartimentul tehnic	2
	Compartimentul securitatea muncii, PSI, protecție civilă și situații de urgență	7
	Compartimentul audit	2
	Compartimentul de informatică	7
	Compartimentul relații cu publicul	1
II. Personal de deservire *)		
1. Pentru toate tipurile de unități	% din numărul de posturi aprobate în statul de funcții	1%

*) Se utilizează numai pentru unitățile care asigură paza cu personal propriu.

NOTE:

- 1.În cazul unităților sanitare care funcționează în sistem pavilionar, pentru personalul de deservire normativul este de 1,5% din numărul de posturi aprobat în statul de funcții.
- 2.Comitetul director face parte din categoria personalului TESA, dar nu se include în normativul stabilit potrivit prezentei anexe.
- 3.Preotul nu face parte din categoria personalului TESA.
- 4.Nu se introduce în categoria personalului TESA personalul de informatică ce își desfășoară activitatea în farmacia cu circuit închis.
- 5.Pentru unitățile sanitare clinice, institutele și centrele medicale clinice numărul de posturi la compartimentul/biroul/serviciul RUNOS se majorează cu un post.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

(Handwritten signatures of Chima Iulia and Chelmea Carmen)

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ANEXA Nr. 10: NORMATIVE DE PERSONAL pentru activitățile de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină, încălzire, de deservire a posturilor fixe și de preparare a hranei în blocurile alimentare

I. Dispoziții generale

1. Prin prezentele normative se stabilește numărul maxim de personal muncitor la următoarele activități:

- a) întreținerea clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire;
- b) deservirea posturilor fixe la centrale termice, centrale de oxigen, lifturi, centrale telefonice, activitate de proiecție, activitate radioficare și telex etc.;
- c) prepararea hranei în blocurile alimentare;
- d) meserii specifice unor unități sanitare.

Activitatea de întreținere și de deservire a obiectivelor menționate mai sus, precum și de preparare a hranei pentru bolnavi constă în asigurarea condițiilor optime necesare pentru buna desfășurare a activității medicale în unitățile sanitare.

2. La elaborarea normativelor de personal pentru aceste activități s-au avut în vedere următoarele:

- volumul activității de întreținere sau de deservire;
- capacitățile unităților sanitare;
- folosirea rațională și integrală a timpului de lucru;
- asigurarea serviciilor la nivelul cerut de normele de funcționare a unităților sanitare;
- încadrarea în alocațiile bugetare repartizate potrivit surselor de finanțare aprobate.

3. În vederea aplicării normativelor de personal conducerea unității sanitare va lua următoarele măsuri:

- menținerea instalațiilor și a utilajelor în stare permanentă de funcționare;
- organizarea rațională a procesului de întreținere și de deservire a obiectivelor nominalizate la posturi fixe și de preparare a hranei pentru bolnavi conform dietelor prescrise de personalul medical;
- aprovizionarea cu materiile și materialele necesare desfășurării optime a activităților ce fac obiectul prezentelor normative;
- organizarea și efectuarea controlului asupra calității muncii și a respectării normelor de protecția muncii;
- stabilirea atribuțiilor pentru fiecare muncitor și nominalizarea lucrărilor ce îi revin în cadrul meseriei pe care o exercită;
- organizarea evidenței primare;
- urmărirea folosirii raționale a timpului de lucru și analiza periodică a eficienței activității;
- organizarea schimburilor II și III numai la activitățile la care se impune aceasta, în funcție de condițiile concrete ale fiecărei unități sanitare.

4. Prezentele normative se aplică în următoarele tipuri de unități: spitale și spitale clinice, institute și centre medicale, sanatorii și preventorii etc. atât din subordinea Ministerului Sănătății, cât și din subordinea direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

II. Meseriile ce pot fi utilizate

5. _

- a) În activitatea de întreținere a clădirilor, instalațiilor de apă, lumină și încălzire prevăzute la cap. I pct. 1 lit. a) vor putea fi folosite următoarele meserii:

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Indicator tarifar de calificare	Meseria
05.11.05	lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale
20.05.01	instalator de apă și canal
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
09.08.00	tâmplar universal
05.22.01	sudor electric
05.22.02	sudor cu gaze
20.12.01	zidar - rosar tencuitor
20.13.00	zugrav - vopsitor
05.21.01	strungar la strung paralel și de detalonat
06.01.02	laborant determinări fizico-chimice numai în unitățile și la locurile stabilite de Inspekția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat (I.S.C.I.R)
19.00.09	operator hidraulic în alimentările cu apă numai în unitățile în care au stație proprie de alimentare cu apă
05.04.01	bobinator mașini electrice rotative
09.05.00	tapițer
20.00.08	geamgiu
05.24.01	tinichigiu industrial
20.05.03	instalator frigorist
20.09.02	montator de placaje interioare și exterioare
18.00.03	deratizator, dezinfectator, deparazitor
20.07.02	instalator termic și fonic
20.05.04	instalator de ventilare și condiționare
24.00.01	preparator ser vaccin - muncitor necalificat (numai cei care lucrează efectiv la întreținerea clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire) ajutând muncitorii calificați

b) În activitatea de deservire a posturilor fixe prevăzute la cap. I pct. 1 lit. b) vor putea fi utilizate următoarele meserii:

Indicator tarifar de calificare	Meseria
25.51.03	fochist la căldări pentru încălzire centrală
25.51.02	fochist la căldări pentru abur industrial
25.00.10	liftier
25.51.11	telefonist
25.51.12	telegrafist

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

(Handwritten signatures of Chima Iulia and Chelmea Carmen)

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

24.52.08	proiecționist
22.51.10	operator radio-radioficare
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.15	optician (confectioner lentile și prisme)
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
12.04.00	croitor
12.06.00	lenjer
18.04.00	frizer
19.03.00	peisagist floricultor
05.11.03	lăcătuș montator, agregate energetice și transport cosmetician coafor șofer

c) În activitatea de preparare a hranei în blocurile alimentare pot fi folosite următoarele meserii:

- bucătar;
- ospătar;
- cofetar-patiser;
- carmangier;
- brutar;
- muncitor necalificat.

d) Meserii specifice unor unități sanitare:

Institutul Național de Recuperare, Medicină Fizică și Balneoclimatologie București

03.04. sondor

III. Normative de personal

6. Normativele de personal determină numărul minimal obligatoriu de posturi la activitățile de întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire, deservire posturi fixe și preparare a hranei în blocurile alimentare, în unități sanitare.

a) Pentru determinarea numărului de posturi pentru întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Număr de paturi convenționale pe întreaga unitate cu personalitate juridică	- 115 paturi convenționale/1 post muncitor la unitățile cu personalitate juridică

Calculul numărului de paturi convenționale pe unitate se face prin echivalarea paturilor fizice și a încăperilor fără paturi, astfel:

- 1 pat fizic corespunde cu 1 pat convențional la normare;
- 1 încăpere fără paturi corespunde cu 1 pat convențional la normare.

Prin pat fizic se înțelege paturile din secțiile și compartimentele din spitale și spitale clinice, institute și centre medicale, sanatorii și preventorii.

Prin încăpere fără paturi se înțelege toate încăperile din unitatea sanitară în care nu sunt amplasate paturi, ca de exemplu: laboratoare, săli de operație, săli de naștere, săli de pansamente, săli de ghips, sterilizare, cabinete de consultații, săli de așteptare, amfiteatre, birouri, săli de ședințe,

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

magazii, bucătării, spălătorii, băi, grupuri sanitare, centrale telefonice, alte încăperi delimitate de uși etc.

Pentru subsolurile tehnice se va lua în calcul o suprafață de 20 m² ca încăpere fără paturi.

Calculul numărului normat de posturi în baza criteriului de 115 paturi convenționale/1 post de muncitor se face pe unitatea sanitară publică cu personalitate juridică, iar nominalizarea meseriilor prevăzute la cap. II pct. 5.a) se face de conducerea unității sanitare. În cadrul acestui normativ pot fi nominalizate și alte meserii în afara celor prevăzute la cap. II pct. 5.a) , în funcție de specificul unității.

b) Pentru determinarea numărului de personal necesar deservirii posturilor fixe, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Centrale termice:	- 1 post de fochist pe fiecare tură și centrală termică cu până la 4 cazane inclusiv - în centralele termice cu peste 4 cazane câte 2 posturi de fochiști pe fiecare tură și centrală. Stabilirea numărului normat se va face cu avizul inspectoratului teritorial al județului sau municipiului București - I.S.C.I.R.
- Stații centrale de oxigen:	- 1 post de muncitor pe tură și stație Stabilirea duratei de funcționare a stației se face cu avizul inspectoratului teritorial al județului sau municipiului București - I.S.C.I.R.
- Lifturi:	- 1 post de liftier/tură, conform programului de funcționare a acestora stabilit de conducerea unității. Posturile de liftier se vor stabili numai pentru ascensoarele de persoane care au înscrisă în cartea tehnică sau în procesele-verbale I.S.C.I.R. condiția expresă "cu însoțitor".
- Centrale telefonice:	- 1 post de telefonist pe fiecare poziție la pupitru și pe tură, în unități sanitare
- Confecționare, reparare și întreținere inventar moale	- 1 post de muncitor la 200 de paturi fizice
- Aprovizionare, manipulare, depozitare și deservire mijloace de transport	- 1 post de muncitor la 200 de paturi fizice; unitățile sub 200 de paturi fizice normează 1 post pe unitate
- Îngrijire animale pentru experiență	- 1 post de muncitor la 300 de animale mici - 1 post de muncitor la 70 de alte animale
- Frizer **)	
- unități cu personalitate juridică între 100 și 250 de paturi	- 1 post de frizer/unitate
- unități cu personalitate	- 2 posturi/unitate

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

(Handwritten signatures of Chima Iulia and Chelmea Carmen)

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

juridică peste 250 de paturi	
- Întreținere spații verzi, parcuri	- 1 post de muncitor la 10.000 m ^{2***})
- Întreținere sere pentru flori și răsaduri	- 1 post de muncitor/seră ^{***})
- Cosmetician	- 1 post de cosmetician pe unitate/tură la Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie "Ana Aslan" București
- Coafor	- 1 post de coafez pe unitate/tură la Institutul Național de Geriatrie și Gerontologie "Ana Aslan" București
- Activitatea de conducere auto	- 1 post de șofer pe mijloc de transport
- Supraveghere bolnavi psihici periculoși	- 1 post de muncitor/pavilion [*]) /tură sau - 1 post de muncitor la 60 de paturi/tură [*]) - 1 post de muncitor/cameră de gardă/tură [*])
- Deservire grup electrogen și stație acumulatori sau baterii	- 1 post de muncitor/grup sau stație/tură
- Deservire stații de epurare ape uzate și reziduale	- 1 post de muncitor/tură/stație
- Deservire stații de pompe sau uzine pentru asigurarea cu apă potabilă	- 1 post de muncitor/tură/stație
- Crematoriu [*])	- 1 post de muncitor/unitate
- Personal pentru servirea hranei ^{****})	- 1 post de ospătar/40 de persoane servite/tură/2 ture

^{*}) Se utilizează muncitori necalificați.

^{**}) Nu se iau în calcul paturile de obstetrică-ginecologie și nou-născuți.

^{***}) Se utilizează muncitori calificați și necalificați.

^{****}) Se utilizează numai în sanatorii și preventorii.

Calculul numărului normat de muncitori pentru posturile fixe menționate mai sus se va face distinct pe fiecare obiectiv, iar nominalizarea meseriilor se va face în cadrul prevederilor cap. II pct. 5.b) de conducerea unității sanitare publice.

c) Pentru determinarea numărului de posturi necesare preparării hranei în blocurile alimentare se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
----------------------	----------------------

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- în blocuri alimentare care deserveșc până la 500 de paturi convenționale	- 1 post de muncitor/40 de paturi convenționale
- în blocuri alimentare care deserveșc peste 500 de paturi convenționale	- 1 post de muncitor/50 de paturi convenționale

Calculul paturilor convenționale deservește de blocul alimentar se face prin însumarea paturilor convenționale rezultate din paturile fizice existente în unitatea sanitară publică și a celor rezultate din numărul persoanelor fizice care serveșc masa la cantina unității (personal din unitate, cursanți la cursuri de specializare sau perfecționare etc.), după cum urmează:

- 1 pat fizic corespunde cu 1 pat convențional;
- 1 persoană fizică care servește zilnic 3 mese la cantina unității corespunde cu 1 pat convențional;
- 1 persoană fizică care servește zilnic 1-2 mese la cantina unității corespunde cu 1/2 pat convențional.

Prin blocuri alimentare care deserveșc până la 500 de paturi se înțelege bucătăriile cu anexele respective, în care se prepară hrana pentru bolnavii din secții și compartimente din spitale și spitale clinice, institute și centre medicale, din sanatorii și preventorii etc., care însumează un număr mai mic de 500 de paturi convenționale.

Prin blocuri alimentare care deserveșc peste 500 de paturi se înțelege bucătăriile cu anexele respective, în care se prepară hrana pentru bolnavii din secțiile și compartimentele aceluiași tipuri de unități sanitare publice menționate mai sus, care însumează un număr mai mare de 500 de paturi convenționale.

Numărul normat de posturi se determină la începutul fiecărui an, pe baza numărului de paturi fizice existente la 31 decembrie din anul precedent și a numărului mediu de persoane care au servit masa la cantina unității sanitare publice în anul precedent. Pentru unitățile sanitare nou-înființate se va lua în calcul numărul de paturi aprobat de Ministerul Sănătății.

Numărul mediu de persoane care au servit masa la cantina unității ce se ia în calcul în vederea stabilirii numărului de paturi convenționale pe baza căruia se normează posturile de muncitori se determină ca medie zilnică a numărului absolut de persoane care în anul precedent au servit masa la cantina unității, evidența acestor persoane și a numărului de mese servite ținându-se zilnic.

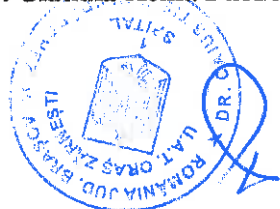
Calculul numărului normat de posturi pentru prepararea hranei se va face distinct pe fiecare bloc alimentar, iar nominalizarea meseriilor se va face pe baza prevederilor cap. II pct. 5.c) .

IV. Organizarea activităților și conducerea lucrărilor

7. Numărul de muncitori din activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și al celor de deservire a posturilor fixe și de la blocurile alimentare, rezultat din aplicarea criteriilor de normare, se repartizează de către conducerea unității sanitare publice, pe ture și pe locuri de muncă, în raport cu necesitățile de funcționare a unității sanitare publice respective și cu volumul de activitate.

Se vor lua măsuri ca toți muncitorii de întreținere și reparații care supraveghează funcționarea unor instalații (normați la posturi fixe) sau cei care asigură întreținerea și repararea instalațiilor de încălzire, apă, lumină sau a clădirilor, în perioada în care nu sunt solicitați la intervenții în cadrul unității sanitare publice, să execute în cadrul compartimentului de lucru ajustări de piese, recondiționări de subansamble, dispozitive etc., precum și să îndeplinească alte sarcini stabilite de conducerea unității sanitare, în folosirea integrală a timpului de muncă zilnic.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Pentru fiecare meserie și post se vor stabili în mod concret sarcinile și atribuțiile, precum și răspunderile ce revin acestora prin fișa postului.

8. Activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și de deservire a posturilor fixe este organizată, condusă și controlată de responsabilul compartimentului de întreținere și reparații, instalații și aparatură stabilit de conducerea unității sanitare publice (inginer, subinginer tehnician etc.) care răspunde de buna funcționare și deservire a instalațiilor și utilajelor respective.

Muncitorii de la activitatea de întreținere vor consemna în caiete sau bonuri de lucru lucrările pe care le execută. Cei de la posturile fixe vor consemna în registrele de tură data, ora predării-preluării schimbului - modul în care au funcționat instalațiile, defecțiunile constatate, urgența și remedierea acestora etc.

Caietele sau bonurile de lucru și registrele de tură vor fi controlate și vizate de responsabilul compartimentului de întreținere din unitatea sanitară publică, care va certifica la finele lunii îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu de către personalul din subordine în vederea acordării drepturilor de salarizare.

V. Dispoziții finale

9. Atribuțiile și sarcinile personalului muncitor se stabilesc de către conducerea unității sanitare publice în baza indicatoarelor tarifare de calificare, completate în funcție de condițiile concrete în care se desfășoară munca fiecărui muncitor.

10. Posturile de muncitori normate potrivit criteriilor de normare prevăzute la cap. III pct. 6 lit. a) și b) se vor putea utiliza numai la următoarele formații de lucru:

- formația de întreținere și reparare a instalațiilor și utilajelor (apă, lumină, încălzire) ;
- formația de întreținere și reparații clădiri.

ANEXA Nr. 11: METODOLOGIE de aplicare a normativului de personal

1. Normarea posturilor de personal în unitățile sanitare publice se face pe baza criteriilor de normare aprobate pe locuri de muncă: secții, compartimente, laboratoare, cabinete medicale etc.

2. Normarea posturilor fixe generale se face pe total unitate, iar repartizarea posturilor pe categorii de personal, pentru locurile de muncă incluse la posturi fixe generale, se face în raport cu necesitățile concrete ale fiecărei unități sanitare publice cu personalitate juridică.

3. Numărul de posturi determinat conform criteriilor de normare stabilite în prezentul ordin se stabilește în număr întreg cu două zecimale. Frațiunile de la 0,01 la 0,50 se neglijează, iar cele de la 0,51 la 0,99 se întregesc la un post la nivelul fiecărei poziții din normativ.

4. Pentru locurile de muncă și categoriile de personal unde nu se justifică utilizarea unui post cu normă întreagă, unitățile sanitare publice pot să normeze o fracțiune de Vz normă.

5. La locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere 24 ore din 24, iar criteriul de normare este număr de posturi/tură, în vederea asigurării continuării activității în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, precum și pe perioada concediului de odihnă, în situația în care personalul determinat conform criteriilor de normare se dovedește a fi insuficient, se va putea determina un număr suplimentar de posturi, pentru fiecare loc de muncă, astfel:

a) acoperirea repausului săptămânal în cursul anului pentru 3 persoane	$3 \times 2 \times 52 = 312$ zile
b) acoperirea concediilor de odihnă	$3 \times 25 = 75$ zile

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

c) acoperirea sărbătorilor legale	3 x 9 = 27 zile
TOTAL zile de efectuat	414 zile

Numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an este de $21,25 \times 12 = 255$.

Numărul suplimentar de posturi se determină împărțind fondul de timp determinat suplimentar (414 zile) la numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an (255 zile), $414: 255 = 1,6$ posturi, respectiv 2 posturi.

6. Unitățile sanitare publice cu personalitate juridică care au încheiat contracte cu terți pentru serviciile de curățenie, pază, prepararea hranei etc. nu mai pot norma posturi de personal pentru aceste activități.

ANEXA Nr. 13: NORMATIVE DE PERSONAL pentru activitățile de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină, încălzire și de deservire a posturilor fixe

(- Anexa nr. 16 la Ordinul nr. 1.778/2006)

I. Dispoziții generale

1. Prin prezentele normative se stabilește numărul maxim de personal muncitor pentru următoarele activități:

- a) întreținerea clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire;
- b) deservirea posturilor fixe la centrale termice, centrale de oxigen, lifturi, centrale telefonice, activitate de proiecție, activitate radioficare și telex etc.;
- c) meserii specifice unor unități sanitare.

Activitatea de întreținere și deservire a obiectivelor menționate mai sus constă în asigurarea condițiilor optime necesare pentru buna desfășurare a activității medicale în unitățile sanitare.

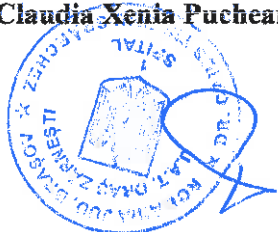
2. La elaborarea normativelor de personal pentru aceste activități s-au avut în vedere următoarele:

- volumul activității de întreținere sau de deservire;
- capacitățile unităților sanitare;
- folosirea rațională și integrală a timpului de lucru;
- asigurarea serviciilor la nivelul cerut de normele de funcționare a unităților sanitare;
- încadrarea în alocațiile bugetare repartizate potrivit surselor de finanțare aprobate.

3. În vederea aplicării normativelor de personal conducerea unității sanitare va lua următoarele măsuri:

- menținerea instalațiilor și a utilajelor în stare permanentă de funcționare;
- organizarea rațională a procesului de întreținere și deservire a obiectivelor nominalizate la posturi fixe;
- aprovizionarea cu materiile și materialele necesare desfășurării optime a activităților ce fac obiectul prezentelor normative;
- organizarea și efectuarea controlului asupra calității muncii și a respectării normelor de protecția muncii;
- stabilirea atribuțiilor pentru fiecare muncitor și nominalizarea lucrărilor ce îi revin în cadrul meseriei pe care o exercită;
- organizarea evidenței primare;
- urmărirea folosirii raționale a timpului de lucru și analiza periodică a eficienței activității;
- organizarea schimbului II și III numai la activitățile la care se impune aceasta, în funcție de condițiile concrete ale fiecărei unități sanitare.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelnea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

4. Prezentele normative se aplică altor tipuri de unități sanitare publice cu personalitate juridică decât cele cu paturi, atât din subordinea Ministerului Sănătății, cât și din subordinea direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București.

II. Meseriile ce pot fi utilizate

5. _

a) în activitatea de întreținere a clădirilor, instalațiilor de apă, lumină și încălzire prevăzute la cap. I pct. 1 lit. a) , vor putea fi folosite următoarele meserii:

Indicator tarifar de calificare	Meseria
05.11.05	lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale
20.05.01	instalator de apă și canal
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
09.08.00	tâmplar universal
05.22.01	sudor electric
05.22.02	sudor cu gaze
20.12.01	zidar - roșar tencuitor
20.13.00	zugrav - vopsitor
05.21.01	strungar la strung paralel și de detaionat
06.01.02	laborant determinări fizico-chimice - numai în unitățile și la locurile stabilite de Inspekția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat (I.S.C.I.R.)
19.00.09	operator hidraulic în alimentările cu apă - numai unitățile în care au stație proprie de alimentare cu apă
05.04.01	bobinator mașini electrice rotative
09.05.00	tapițer
20.00.08	geamgiu
05.24.01	tinichigiu industrial
20.05.03	instalator frigorist
20.09.02	montator de placaje interioare și exterioare
18.00.03	deratizator, dezinfectator, deparazitor
20.07.02	instalator termic și fonic
20.05.04	instalator de ventilare și condiționare
24.00.01	preparator ser vaccin - muncitor necalificat (numai cei care lucrează efectiv la întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire) ajutând muncitorii calificați

b) În activitatea de deservire a posturilor fixe prevăzute la cap. I pct. 1 lit. b) , vor putea fi utilizate următoarele meserii:

Indicator tarifar de		Meseria
Manager unitate Dr. Claudia Xenia Pucheanu	Reprezentanții salariaților Chima Iulia Chelmea Carmen	Federația SANITAS Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

calificare	
25.51.03	focist la căldări pentru încălzire centrală
25.51.02	focist la căldări pentru abur industrial
25.00.10	liftier
25.51.11	telefonist
25.51.12	telegrafist
24.52.08	proiecționist
22.51.10	operator radio-radioficare
20.05.02	instalator de încălzire centrală și gaze
05.04.08	electrician de întreținere și reparații
19.03.00	peisagist floricultor
05.11.03	lăcătuș montator, agregate energetice și transport șofer

c) Meserii specifice unor unități sanitare

1. Serviciile de ambulanță	
05.04.04	electrician montator de instalații electrice la mijloace de transport
05.24.02	tinichigiu carosier
05.29.00	vopsitor industrial
25.00.09	ungător - gresor
06.54.04	vulcanizator conducător șalupă, motorist ofițer punte ofițer mecanic
2. Direcția de sănătate publică	conducător șalupă, ofițer mecanic motorist ofițer punte

III. Normative de personal

6. Normativele de personal determină numărul minimal obligatoriu de posturi la activitățile de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și de deservire a posturilor fixe din unități sanitare.

a) Pentru determinarea numărului de posturi pentru întreținere clădiri și instalații de apă, lumină și încălzire, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Număr de paturi convenționale pe întreaga unitate cu personalitate juridică	- 115 paturi convenționale/1 post muncitor la unitățile cu personalitate juridică

Calculul numărului de paturi convenționale pe unitate se face prin echivalarea încăperilor fără paturi, astfel:

- 1 încăpere fără paturi corespunde cu 1 pat convențional la normare.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Prin încăpere fără paturi se înțelege toate încăperile din unitatea sanitară în care nu sunt amplasate paturi, de exemplu: laboratoare, sterilizare, cabinete de consultații, săli de așteptare, amfiteatre, birouri, săli de ședințe, magazii, băi, grupuri sanitare, centrale telefonice, alte încăperi delimitate de uși etc.

Pentru subsolurile tehnice se va lua în calcul o suprafață de 20 m² ca încăpere fără paturi.

Calculul numărului normat de posturi în baza criteriului de 115 paturi convenționale/1 post muncitor se face pe unitatea sanitară publică cu personalitate juridică, iar nominalizarea meseriilor prevăzute la cap. II pct. 5 a) se face de conducerea unității sanitare. În cadrul acestui normativ pot fi nominalizate și alte meserii în afara celor prevăzute la cap. II pct. 5 a) în funcție de specificul unității.

b) Pentru determinarea numărului de personal necesar deservirii posturilor fixe, se vor aplica următoarele normative:

Elemente de normare:	Criterii de normare:
- Centrale termice:	- 1 post de fochist pe fiecare tură și centrală termică cu până la inclusiv 4 cazane - în centralele termice cu peste 4 cazane, câte 2 posturi de fochiști pe fiecare tură și centrală. Stabilirea numărului normat se va face cu avizul inspectoratului teritorial al județului sau municipiului București - I.S.C.I.R.
- Stații centrale de oxigen:	- 1 post de muncitor pe tură și stație. Stabilirea duratei de funcționare a stației se face cu avizul inspectoratului teritorial al județului sau municipiului București - I.S.C.I.R.
- Lifturi:	- 1 post liftier/tură, conform programului de funcționare a acestora stabilit de conducerea unității. Posturile de liftier se vor stabili numai pentru ascensoarele de persoane care au înscrisă în cartea tehnică sau în procesele-verbale I.S.C.I.R. condiția expresă "cu însoțitor"
- Centrale telefonice:	- 1 post de telefonist pe fiecare poziție la pupitru și pe tură, în unități sanitare - 1 post de telefonist/operator registrator de urgență pe fiecare poziție la pupitru și pe tură, în serviciile de ambulanță
- Îngrijire animale pentru experiență	- 1 post de muncitor la 300 de animale mici - 1 post de muncitor la 70 alte animale
- Întreținere spații verzi, parcuri	- 1 post de muncitor la 10.000 mp **)
- Întreținere sere pentru flori și răsaduri	- 1 post de muncitor pe seră **)
- Activitatea de întreținere și reparații curente, mijloace de transport auto	- 1 post de muncitor la 8 mașini

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

- Activitatea de conducere auto	- 1 post de șofer pe mijloc de transport
- Deservire grup electrogen și stație acumulatori sau baterii	- 1 post de muncitor pe grup sau stație
- Deservire stații de epurare ape uzate și reziduale	- 1 post de muncitor/tură/stație
- Deservire stații de pompe sau uzine pentru asigurarea cu apă potabilă	- 1 post de muncitor/tură/stație
- Crematoriu *)	- 1 post de muncitor/unitate

*) Se utilizează muncitori necalificați.

**) Se utilizează muncitori calificați și necalificați.

Calculul numărului normat de muncitori pentru posturile fixe menționate mai sus se va face distinct pe fiecare obiectiv, iar nominalizarea meseriilor se va face în cadrul prevederilor cap. II pct. 5 b) de conducerea unității sanitare publice,

c) Meserii specifice unor unități sanitare publice

Elemente de normare:	Criterii de normare:
1. Serviciile de ambulanță	
- Activitatea de întreținere și reparații curente mijloace de transport auto	- 1 post de muncitor la 8 autosanitare/pe 2 ture*)
- Conducător șalupă (ofițer punte) ; motorist (ofițer mecanic)	- câte un post pe fiecare șalupă
2. Direcția de sănătate publică	
- Conducător șalupă (ofițer punte) ; motorist (ofițer mecanic)	- câte un post pe fiecare șalupă

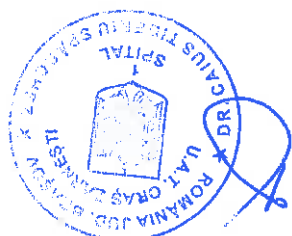
*) Nominalizarea pe meserii o face conducerea fiecărui serviciu de ambulanță, în funcție de aspectele concrete în care se desfășoară activitatea.

IV. Organizarea activităților și conducerea lucrărilor

7. Numărul de muncitori pentru activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și al celor de deservire a posturilor fixe, rezultat din aplicarea criteriilor de normare, se repartizează de către conducerea unității sanitare publice, pe ture și pe locuri de muncă, în raport cu necesitățile de funcționare a unității sanitare publice respective și cu volumul de activitate.

Se vor lua măsuri ca toți muncitorii de întreținere și reparații care supraveghează funcționarea unor instalații (normați la posturi fixe) sau cei care asigură întreținerea și repararea instalațiilor de încălzire, apă, lumină sau a clădirilor, în perioada în care nu sunt solicitați la intervenții în cadrul unității sanitare publice, să execute în cadrul compartimentului de lucru ajustări de piese, recondiționări de subansamble, dispozitive etc., precum și să îndeplinească alte sarcini stabilite de conducerea unității sanitare, în folosirea integrală a timpului de muncă zilnic.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Pentru fiecare meserie și post se vor stabili în mod concret sarcinile și atribuțiile, precum și răspunderile ce le revin acestora prin fișa postului.

8. Activitatea de întreținere a clădirilor și instalațiilor de apă, lumină și încălzire și de deservire a posturilor fixe este organizată, condusă și controlată de responsabilul compartimentului de întreținere și reparații, instalații și aparatură stabilit de conducerea unității sanitare publice (inginer, subinginer tehnician etc.) care răspunde de buna funcționare și deservire a instalațiilor și utilajelor respective.

Muncitorii de la activitatea de întreținere vor consemna în caiete sau bonuri de lucru lucrările pe care le execută. Cei de la posturile fixe vor consemna în registrele de tură data, ora predării-preluării schimbului, modul în care au funcționat instalațiile, defecțiunile constatate, urgența și remedierea acestora etc.

Caietele sau bonurile de lucru și registrele de tură vor fi controlate și vizate de responsabilul compartimentului de întreținere din unitatea sanitară publică, care va certifica la finele lunii îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor de serviciu de către personalul din subordine, în vederea acordării drepturilor de salarizare.

V. Dispoziții finale

9. Atribuțiile și sarcinile personalului muncitor se stabilesc de către conducerea unității sanitare publice în baza indicatoarelor tarifare de calificare, completate în funcție de condițiile concrete în care se desfășoară munca fiecărui muncitor.

10. Posturile de muncitori normate potrivit criteriilor de normare prevăzute la cap. III pct. 6 lit. a) și b) se vor putea utiliza numai la următoarele formații de lucru:

- formația de întreținere și reparare a instalațiilor și utilajelor (apă, lumină, încălzire) ;
- formația de întreținere și reparații ale clădirilor.

ANEXA Nr. 14: METODOLOGIE de aplicare a normativului de personal

(- Anexa nr. 17 la Ordinul nr. 1.778/2006)

1. Numărul de posturi determinat conform criteriilor de normare stabilite în prezentul normativ se stabilește în număr întreg cu două zecimale. Frațiunile de la 0,01 la 0,50 se neglijează, iar cele de la 0,51 la 0,99 se întregesc la un post la nivelul fiecărei poziții din normativ.

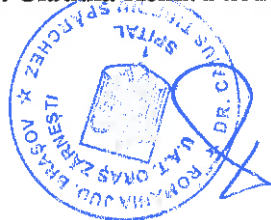
2. Pentru locurile de muncă și categoriile de personal unde nu se justifică utilizarea unui post cu normă întreagă, unitățile sanitare publice pot să normeze o fracțiune de 1/2 normă.

3. La locurile de muncă unde activitatea se desfășoară fără întrerupere 24 ore din 24, iar criteriul de normare este număr de posturi/tură, în vederea asigurării continuării activității în zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, precum și pe perioada concediului de odihnă, în situația în care personalul determinat conform criteriilor de normare se dovedește a fi insuficient, se va putea determina un număr suplimentar de posturi, pentru fiecare loc de muncă, astfel:

a) acoperirea repausului săptămânal în cursul anului pentru 3 persoane	$3 \times 2 \times 52 = 312$ zile
b) acoperirea concediilor de odihnă	$3 \times 25 = 75$ zile
c) acoperirea sărbătorilor legale	$3 \times 9 = 27$ zile
TOTAL zile de efectuat	414 zile

Numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an este de $21,25 \times 12 = 255$.

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

Numărul suplimentar de posturi se determină împărțind fondul de timp determinat suplimentar (414 zile) la numărul mediu de zile lucrătoare dintr-un an (255 zile) , $414: 255 = 1,6$ posturi, respectiv 2 posturi.

4. Unitățile sanitare publice cu personalitate juridică care au încheiat contracte cu terți pentru serviciile de curățenie, pază, prepararea hranei etc. nu mai pot norma posturi de personal pentru aceste activități

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 658 din data de 23 septembrie 2010

ORDIN nr. 1500 din 24 noiembrie 2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a secțiilor și compartimentelor de anestezie și terapie intensivă din unitățile sanitare

ANEXA Nr. 7: NORMATIV MINIMAL vizând categoriile de personal din secțiile/compartimentele ATI

Categorii de personal normate	Secții/Compartimente ATI CATEGORIA a II-a	Secții/Compartimente ATI CATEGORIA a II-a		Secții/Compartimente ATI CATEGORIA I	
Medici ATI *	1 MEDIC ȘEF SECȚIE + 1 medic/sală operație + TIIP 1/4-6 paturi UTIIP	1 MEDIC ȘEF SECȚIE + 1 medic/sală operație + TI 1/2-4 paturi*	TIIP 1/4-6 paturi	1 MEDIC ȘEF SECȚIE + 1 medic/sală operație + TI 1/2-4 paturi*	TIIP 1/4-6 paturi
Asistenți medicali	ASISTENTĂ ȘEFĂ + 1 asistent/sală de operație + 1 asistent/tură pentru sala de operație de urgență + TIIP 1 asistent/4 paturi/tură	ASISTENTĂ ȘEFĂ + 1 asistent/sală de operație + 1 asistent/tură pentru sală de operație de urgență + TI 2 asistenți/5 paturi/ tură	TIIP 1 asistent/4 paturi/ tură	ASISTENTĂ ȘEFĂ + 1 asistent/sală de operație + 1 asistent/tură pentru sală de operație de urgență + TI 1 asistent/2 paturi/ tură	TIIP 2 asistenți/4 paturi/ tură
Asistenți medicali supraspecializați**	-	1-4	-	1-4	-
Infirmiere	1 infirmieră/ 8 paturi/tură	1 infirmieră/ 4 paturi/tură	1 infirmieră/	1 infirmieră/ 3 paturi/tură	1 infirmieră/

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

			4 paturi/tură		4 paturi/tură
Brancardier	1/tură	1/tură	1/tură	1/tură	1/tură
Psiholog	-	1		1	
Fiziokinetoterapeuți/ kinetoterapeuți	-	1-3/secție ATI		2-4/secție ATI	
Inginer/tehnician întreținere aparatură	1	1		1	
Operatori calculator	1	1		1-2	
Secretară Registrator / Statistician	-	1 1		1 1-2	

* Normarea poate ajunge până la 1 medic ATI/2 paturi de terapie intensivă în secțiile în care se desfășoară activitate de învățământ universitar și/sau cercetare.

** Circulație extracorporeală, epurare extrarenală/hepatică.

ANEXA NR. 14

CERERE PENTRU EFECTUAREA ORELOR SUPLIMENTARE

Spitalul "Dr. C.T. Spârchez" Zărnești

Cabinet Manager

Data _____

CERERE

Doamnă (domnule) _____, în urma întocmirii graficului de lucru pentru luna _____ 20____, pentru dumneavoastră au rezultat un număr de _____ ore suplimentare, peste durata normală a timpului de muncă.

În consecință vă rugăm să acceptați efectuarea acestor ore, ore care vor fi recompensate cu timp liber corespunzător pe parcursul viitoarelor 3 luni.

Manager,

Salariat,

.....

.....

Sunt de acord _____

L.S.

cu efectuarea orelor suplimentare solicitate

Nu sunt de acord _____

cu efectuarea orelor suplimentare solicitate

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucheanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE PE ANII 2023-2025
Spitalul "Dr. Caius Tiberiu Spârchez" Zărnești – Județul Brașov

ANEXA NR. 13

ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Subsemnat(ul)a _____
funcția _____, angajat al **Spitalului "Dr. C.T. Spârchez Zărnești**, în secția
(compartimentul, etc) _____, în conformitate cu
prevederile Legii nr. 62/2011 – Legea Dialogului Social cu modificările și completările ulterioare și
Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii am luat la cunoștință de prevederile **Contractului Colectiv de**
Muncă încheiat la nivelul **Spitalului "Dr. C.T. Spârchez Zărnești** și înregistrat la Inspectoratul Teritorial
de Muncă Brașov sub nr. din data de, a cărui respectare este
obligatorie pe toată perioada sa de valabilitate.

Manager,

L.S. _____

Zărnești,

Data _____

Semnătura salariatului _____

Manager unitate
Dr. Claudia Xenia Pucleanu



Reprezentanții salariaților

Chima Iulia

Chelmea Carmen

Federația SANITAS
Paul Negoescu

