**ROMÂNIA**

 

**COLEGIUL PREFECTURAL**

**ORDINE DE ZI**

**Ședința Colegiului Prefectural**

**din data de 30 MAI 2023, ora 1000**

1. Informare privind solicitările de autorizare/avizare realizate la nivelul Inspectoratului pentru Situații de Urgență ”Mihai Viteazul” al Județului Covasna

**Prezintă: - Lt. col. Simtea Adrian - Inspector Șef Inspectoratul pentru Situații de Urgență ”Mihai Viteazul” al Județului Covasna**

2. Activitatea Inspectoratului Teritorial de Muncă – Compartimentul Relații de Muncă în anul 2022

**Prezintă: Dl. Ördög Lajos – Inspector șef Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna**

3. Raport cu privire la activitatea desfășurată de Direcția Județeană pentru Sport și Tineret Covasna pentru anul 2022

**Prezintă: Dna. Gyero Etelka - director executiv Direcția Județeană de Sport Covasna**

**Punctul 1**

**INSPECTORATUL PENTRU SITUAȚII DE URGENȚĂ ”MIHAI VITEAZUL” AL JUDEȚULUI COVASNA**

Situația avizării - autorizării din punct de vedere al securității la incendiu si

protecției civile. pentru perioada ianuarie - aprilie 2023

**Baza legală:**

HOTĂRÂRI'A nr. 1.492 din 9 septembrie 2004 privind principiile de organizare, funcționarea și atribuțiile serviciilor dc urgență profesioniste;

LEGEA nr. 307 din 12 iulie 2006 privind apărarea împotriva incendiilor;

HOTĂRÂREA nr. 571 din 10 august 2016 pentru aprobarea categoriilor de construcții și amenajări care se supun avizării și/sau autorizării privind securitatea la incendiu;

LEGEA nr. 481 din 8 noiembrie 2004 privind protecția civilă;

HOTĂRÂRE nr. 862 din 16 noiembrie 2016 pentru aprobarea categoriilor de construcții la care este obligatorie realizarea adăposturilor de protecție civilă, precum și a celor la care se amenajează puncte de comandă de protecție civilă;

ORDINUL nr. 180 din 29 noiembrie 2022 pentru aprobarea Normelor metodologice privind avizarea și autorizarea de securitate la incendiu și protecție civilă.

autorizație de securitate la incendiu - actul administrativ emis, în baza legii, dc inspectoratul pentru situații dc urgență județean sau al municipiului București, prin care se certifică, în urma verificărilor în teren și a documentelor privind realizarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor, îndeplinirea cerinței fundamentale - securitate la incendiu - la construcții, instalații tehnologice și alte amenajări; autorizația de securitate la incendiu conferă persoanelor fizice sau juridice, deținătoare ale construcțiilor, instalațiilor și ale altor amenajări, dreptul de a le pune în funcțiune și de a le exploata din punctul de vedere al îndeplinirii cerinței fundamentale securitate la incendiu;

aviz de securitate la incendiu - actul emis, în baza legii, de inspectoratul pentru situații de urgență județean sau al municipiului București, după verificarea de conformitate cu prevederile reglementărilor tehnice în vigoare a măsurilor de apărare împotriva incendiilor, adoptate în documentațiile tehnice de proiectare, pentru îndeplinirea cerinței esențiale - securitate la incendiu

* a construcțiilor, instalațiilor și altor amenajări;

În primele patru luni ale anului 2023, au fost depuse și analizate un număr de 83 de solicitări (cereri) pentru emiterea avizului și autorizației de securitate la incendiu, planuri urbanistice zonale/generale, acorduri de artificii, în urma cărora au fost emise un număr de:

0 acorduri de artificii;

0 respingeri a cererii de emitere a acordului de jocuri cu articole pirotehnice;

1. autorizații de securitate la incendiu;

16 avize de securitate la incendiu;

7 adrese de completare a cererii de emitere a autorizației de securitate la incendiu;

4 adrese de completare a cererii de emitere a avizului de securitate la incendiu;

0 adrese de neîncadrare în prevederile HGR 571/2016, privind obligativitatea obținerii autorizației de securitate la incendiu;

IK adrese de neîncadrare în prevederile 1IGR 571/2016, privind obligativitatea obținerii avizului de securitate la incendiu;

7 de puncte de vedere pentru PUZ/PUG;

1. adrese de respingere a cererii de emitere a autorizației de securitate la incendiu;

23 adrese de respingere a creerii de emitere a avizului de securitate la incendiu;

0 adresă de respingere a cererii de emitere a autorizației de protective civilă.

La nivelul județului Covasna la momentul actual, conform evidențelor ce le deținem la nivelul unității, funcționează un număr de 273 obiective (clădiri) fără a deține autorizația de securitate la incendiu, astfel:

18 - clădirii cu destinația de alimentație publică;

10 - clădirii cu destinația administrativă;

55 - clădirii cu destinația de producție/depozitare;

1. - clădirii cu destinația de comerț;
2. clădirii cu destinația de asistență socială;

14 - clădirii cu destinația de cult;

1. - clădirii cu destinația de cultură;
2. - clădirii cu destinația zootehnic;

9 - clădirii din domeniul sănătății;

34 - clădirii cu destinația de turism;

2 clădirii cu destinația de sport;

65 - clădirii cu destinația de învățământ;

În perioada analizată, au fost efectuate un număr de 213 controale, din care 44 de controale la obiective ce funcționează fără a deține autorizația de securitate la incendiu.

În timpul controalelor executate, au fost constatate un număr de 848 de nereguli, pentru care s-au aplicai 759 de sancțiuni (649 de avertismente și 110 de amenzi contravenționale în cuantum de ( 875.000 lei).

Totodată, cu ocazia controalelor la această categorie de obiective, au mai fost executate un număr de:

- 43 exerciții cu privire la modul de comportare în cazul producerii unor situații de urgență la care au participat 941 de participanți

* 196 dc instruiri la care au participat 930 de participanți.

Ca și categorie distinctă, în perioada analizată, conform evidențelor, pe raza județului Covasna dintre cele 80 unități de învățământ preuniversitar cu personalitate juridică și care funcționează în 355 de clădiri:

23 unități de învățământ dețin 57 de clădiri care funcționează având autorizația de securitate la incendiu,

14 unități de învățământ cu 224 de clădiri nu necesită acest act administrativ,

41 de unități de învățământ, respectiv 65 de clădiri funcționează fără a deține autorizația de securitate la incendiu.

în primele patru luni ale anului 2023, au fost depuse și analizate un număr de 76 de solicitări (cereri) pentru emiterea avizului și autorizației de securitate la incendiu pentru obiective cu destinația de învățământ, în urma cărora au fost emise un număr de:

6 autorizație de securitate la incendiu;

4 adresă de completare a documentației anexate cererii de emitere a autorizației de securitate la incendiu;

16 avize de securitate la incendiu.

1. adrese de completare a documentației anexate cererii de emitere a avizului de securitate la incendiu;

2 respingeri a cererii de emitere a autorizației de securitate la incendiu - datorită neregulilor constatate la verificarea documentației tehnice anexate cererii și a celor constatate la verificarea în teren;

23 respingerii a cererii de emitere a avizului de securitate la incendiu datorită neregulilor constatate la verificarea documentației tehnice anexate cererii.

în această perioadă, au fost efectuate un număr dc 13 de controale la obiective din categoria celor cu destinația de învățământ. Pe timpul controalelor executate, au fost constatate un număr de 32 de nereguli, pentru care s-au aplicat 27 de sancțiuni (24 de avertismente și 3 de amenzi contravenționale în cuantum de 4000 lei).

Totodată, cu ocazia controalelor la această categorie de obiective, au mai fost executate un număr de:

13 exerciții cu privire la modul de comportare în cazul producerii unor situații de urgență la care au participat 625 de participanți;

1. de instruiri la care au participat 95 de participanți.

Cu stimă,

INSPECTOR ȘEF,

lt. col. Simtea Adrian

**Punctul 2**

**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ COVASNA**

***Respectarea legislației muncii în domeniul relațiilor de muncă în contextul modificărilor legislative***

***Modificări legislative***

1. ***LEGE nr. 283 din 17 octombrie 2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ***

***Discriminarea*** *cf. L53/203 R*

*Art.5 și 6 se modifică și se adaugă următoarele elemente:*

* *Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau sesizare a organelor competente, respectiv la o acțiune în justiție cu privire la încălcarea drepturilor legale sau a principiului tratamentului egal și al nediscriminării."*
* *Orice tratament nefavorabil salariaților și reprezentanților salariaților aplicat ca urmare a solicitării sau exercitării unuia dintre drepturile prevăzute la art. 39 alin. (1) este interzis."*
* *În cazul în care salariații, reprezentanții salariaților sau membrii de sindicat înaintează angajatorului o plângere sau inițiază proceduri în scopul asigurării respectării drepturilor prevăzute în prezenta lege,*
* *beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.*
* *Salariatul care se consideră victima unui tratament advers din partea angajatorului se poate adresa instanței de judecată competente cu o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare sau anularea situației create ca urmare a tratamentului advers, cu prezentarea faptelor în baza cărora poate fi prezumată existența respectivului tratament."*

***Modificare clauze esențiale ale contractului individual de muncă***

*Art.17,18 și 19 se modifică și se adaugă următoarele elemente obligatorii pentru angajatori de a informa salariații:*

* *dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;*
* *suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz."*
* *Țara sau țările, precum și durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;„*
* *Inspecția Muncii pune la dispoziția angajaților și a angajatorilor modelul-cadru al contractului individual de muncă, stabilit prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale, prin publicarea pe site-ul instituției*
* *ORDIN 2171 25/11/2022 modelul-cadru al contractului individual de muncă*
* *În situația în care angajatorul nu informează salariatul cu privire la toate elementele prevăzute de prezenta lege, acesta poate sesiza Inspecția Muncii.*
* *În situația în care angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze instanța de judecată competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neîndeplinirii de către angajator a obligației de informare."*

***Proba –interdicție***

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

***Dreptul la muncă***

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

***Timpul de muncă***

* *Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.*
* *Programul de muncă reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.*
* *Modelul de organizare a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.“*
* *Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.*
* *Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.*
* *Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru."*

***Concediu***

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

***Concediu de îngrijitor***

* *Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.*
* *Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare*
* *Concediul de îngrijitor este concediul acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.*
* *Îngrijitor este salariatul care oferă îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.*
* *Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.*
* *Perioada de 5 zile nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.*
* *Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.*

***Ordin nr.2172/3829/20022 privind acordarea concediului de îngrijitor emis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății***

* *Problemele medicale grave sunt afecțiuni sau complicații ale acestora care afectează statusul funcțional al pacientului pentru anumite perioade sau permanent, respectiv limitează semnificativ posibilitatea efectuării activităților de bază și activităților instrumentale cotidiene, ajungând până la imposibilitatea efectuării acestora, necesitând sprijinul altei persoane.*
* *Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia. În termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat.*
* *Documentele prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul sunt, după caz, actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul, actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire.*
* *Documentele prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sunt, după caz, actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie*
* *documentul medical prin care se face dovada existenței problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau, după caz, de adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave.*

 ***Exemple ale problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor***

* *Afecțiuni de oftalmologie*
* *Afecțiuni de psihiatrie*
* *Afecțiuni de nefrologie*
* *Afecțiuni pneumologice*
* *Afecțiunile sistemului cardiovascular*
* *Afecțiuni oncologice etc.*
* *Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților care îndeplinesc condițiile, se sancționează cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei;*
* *Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.*
* *Absentarea de la locul de muncă prevăzută nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.*
* *Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență în limita numărului de zile prevăzute*

***2.LEGE nr. 26 din 10 ianuarie 2023 pentru modificarea și completarea Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii***

* *Creatorii ori deținătorii de documente sau, după caz, succesorii în drepturi ai acestora sunt obligați să elibereze, potrivit legii,* ***în termen de maximum 60 de zile calendaristice,*** *la cererea persoanelor fizice și a persoanelor juridice, depusă în format letric sau în format electronic, certificate, adeverințe, copii și extrase de pe documentele pe care le creează ori le dețin, dacă acestea se referă la drepturi care îl privesc pe solicitant."*
* *Certificatele, adeverințele, copiile și extrasele se eliberează în format letric și se predau, la sediul creatorilor sau deținătorilor de documente, personal sau prin reprezentant legal, ori se transmit prin servicii de curierat/poștale, cu confirmare de primire. Costul serviciilor de curierat/poștale este suportat de către solicitant*
* *Serviciile arhivistice prestate de către operatorii economici autorizați în prestarea de servicii arhivistice se efectuează contra cost, pe baza unor tarife ale căror limite maxime sunt stabilite anual, prin ordin al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, cu avizul Arhivelor Naționale."*
* *Creatorii și/sau deținătorii de documente sunt obligați să comunice în scris, în termen de 30 de zile, Arhivelor Naționale sau, după caz, serviciilor județene/Serviciului Municipiului București ale/al Arhivelor Naționale documentele care le atestă înființarea, reorganizarea sau desființarea, în condițiile legii, precum și măsurile dispuse în vederea arhivării documentelor create sau pe care le dețin, inclusiv în cazul dizolvării sau lichidării realizate conform Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare."*
* *În cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare conform prevederilor legale în vigoare, administratorul judiciar sau, după caz, lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților,* ***în termen de maximum 60 de zile calendaristice****, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, să înceteze și să transmită în registrul general de evidență a salariaților încetarea contractelor individuale de muncă*

***3.LEGE nr. 367 din 19 decembrie 2022 privind dialogul social***

* *Sunt interzise modificarea și/sau desfacerea contractelor individuale de muncă sau a raportului de muncă ori de serviciu ale membrilor organizațiilor sindicale, orice excludere a acestora din procesul de angajare, transfer, retrogradare, lipsire de oportunități de formare, precum și orice alte acțiuni sau inacțiuni ce aduc prejudicii membrilor organizațiilor sindicale pentru motive care privesc apartenența la sindicat sau activitatea sindicală*
* *Persoanele alese în organele de conducere ale organizațiilor sindicale beneficiază de protecție, pe perioada mandatului.*
* *Perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală constituie vechime în muncă.*

***Reprezentanții angajaților/lucrătorilor***

* *La angajatorul la care sunt încadrați minimum 10 angajați/lucrători și la care nu există sindicat, interesele angajaților/lucrătorilor pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop, conform legii.*
* *Reprezentanții angajaților/lucrătorilor sunt aleși cu votul a cel puțin jumătate plus unu din numărul total al angajaților/ lucrătorilor din unitatea respectivă.*
* *Numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor se stabilește de comun acord cu angajatorul, în funcție de numărul total de angajați/lucrători. Dacă nu se realizează acordul, numărul de reprezentanți aleși ai angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de:*
* *a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;*
* *b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;*
* *c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;*
* *d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;*
* *e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.*
* *Durata mandatului reprezentanților angajaților/lucrătorilor nu poate fi mai mare de 2 ani.*

***Negocierea contractelor colective de muncă***

* *Negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au* ***cel puțin 10 angajați/lucrători,*** *precum și la nivel de sector de negociere colectivă.*
* *Inițiativa negocierii colective aparține oricăruia dintre partenerii sociali.*
* *Inițiatorul negocierii colective, poate face acest demers cu* ***cel puțin 60 de zile calendaristice*** *înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.*
* *Durata negocierii este de* ***maximum 45 de zile****. Durata maximă poate fi depășită doar prin acordul părților.*
* *Contractele colective de muncă pot să prevadă renegocierea periodică a oricăror clauze convenite între părți.*

***Durata contractului colectiv de muncă***

* *Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care* ***nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni****, cu excepția situației în care contractul colectiv de muncă se încheie pe durata realizării unei lucrări determinate.*
* *Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de prezenta lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.*

***Înregistrarea contractelor colective de muncă***

* *Contractele colective de muncă și actele adiționale la acestea se încheie în formă scrisă, se depun și se înregistrează prin grija părților, după cum urmează:*
* *a) contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, la inspectoratul teritorial de muncă;*
* *b) contractele colective de muncă încheiate la nivelul grupurilor de unități, la nivelul sectoarelor de negociere colectivă și la nivel național, la ministerul responsabil cu dialogul social.*
* *Contractele colective de muncă nu vor fi înregistrate dacă:*
* *a) părțile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 110 alin. (2);*
* *b) nu s-a făcut dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri;*
* *c) nu sunt semnate de toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop*

***4.Legea 52/2023 completează art.139 al.1***

* *Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:*
* *6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;*
* *7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;*

***ACTIVITATEA CONTROL RELAȚII DE MUNCĂ 2022***

*Se remarcă o creștere calitativă a actului de control, pe de o parte, și a volumului de lucru al inspectorilor de muncă, pe de altă parte, aspect generat de creșterea numărului de reclamații și sesizări adresate inspectoratului privind încălcări ale legislației muncii și schimbarea legislației în mod continuu.*

*În anul 2022 au fost efectuate un nr. de*  ***876 de controale***

***SANCȚIUNI CONTRAVENȚIONALE***

* ***Au fost aplicate 303 de sancțiuni contravenționale***
* ***Situația sancțiunilor contravenționale se prezintă astfel:***
* ***99 de amenzi în valoare totală de582.400 lei***
* ***Valoarea amenzilor achitate este în valoare de183.200 lei***

***MUNCA FĂRĂ FORME LEGALE***

* *Obiectivul principal, a fost și este identificarea și combaterea muncii fără forme legale identificându-se un număr de 20 persoane care prestau activitate fără a li se încheia contracte individuale de muncă, valoarea amenzilor aplicate fiind de 390.000 lei*
* *Se poate observa ca angajatorii din județ respecta in general legislația muncii*

 ***CONTROALE L 53/2003 R Codul Muncii***

* ***Nr. Sancțiuni aplicate: 155***
* ***Nr. Amenzi aplicate : 44***
* ***Nr. Angajatori controlați : 876***
* ***Valoarea Amenzilor aplicate :457.000lei***

***CONTROALE REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚĂ A SALARIAȚILOR***

* ***Nr. Angajatori controlați : 833***
* ***Nr. Angajatori sancționați : 129***
* ***Nr. Amenzi aplicate : 46***
* ***Valoarea Amenzilor aplicate :63 000 lei***

***SESIZĂRI***

***Î****n anul 2022 s-au efectuat pentru rezolvarea unor* ***sesizări 102 de controale****.*

***Aspectele cele mai des întâlnire au fost următoarele:***

* *neplata salariului*
* *neacordarea concediului de odihnă sau a compensării în bani a concediului de odihnă neefectuat la încetarea contractului individual de muncă*
* *neemiterea dispoziției de desfacere a contractului de muncă*
* *perfectarea contractului de muncă cu întârziere față de începerea activității*
* *neîncheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă anterior începerii activității cf.art.16 L 53/2003*
* *neacordarea orelor libere plătite pentru cei care efectuează ore suplimentare*
* *neacordarea repausului săptămânal*
* *nerespectarea prevederilor privind munca de noapte*

***Situația înregistrării contractelor colective de munca***

 *Nr. Angajatori care au înregistrat contracte colective de munca* ***93*** *din care*

***-companii si societăți naționale , regii autonome cu capital de stat, unități bugetare : 17
-unități cu capital mixt (majoritar de stat) 1
-unități cu capital privat :75***

***-acte adiționale 35***

*Total CCM active in perioada 01.01.2022 -01.10.2022 -****270***

* *CCM unități de stat -50*
* *CCM unități capital privat -219*
* *CCM unități cu capital mixt – 1*
* *Conflicte colective de munca - 1*

***Campanii***

***Domenii***

* *Construcții, comerț, zilieri, transport, panificație, restaurante și, comerț cu materiale lemnoase si de construcții*

***Dificultăți în exercitarea atribuțiilor de către inspectorii de muncă***

* *Lipsă mașini performante pentru control la exploatările forestiere și societăți agricole*
* *Lipsă carburanți, cota fiind prea mică*
* *Lipsă cooperare a cetățenilor care lucrează fără forme legale*
* *Lipsă asigurare protecția inspectorului de muncă*

***INSPECTOR SEF, INSPECTOR SEF ADJ.RM,***

 ***Ordog Lajos Balmuș Liliana***

**Punctul 3**

**DIRECȚIA JUDEȚEANĂ DE SPORT COVASNA**

**Raport cu privire la activitatea desfășurată de Direcția Județeană pentru Sport și Tineret Covasna pentru anul 2022**

**Raport de activitate**

**pentru perioada 01 ianuarie 2022 – 31 decembrie 2022**

**Direcția Județeană pentru Sport Covasna**

Întrucât, din punct de vedere legislativ, HG nr. 22/2022 și HG 25/2022 ce fac referire la separarea domeniului sport de cel de tineret nu au fost puse în aplicare iar astfel Direcțiile Județene pentru Sport și respectiv Direcțiile Județene pentru Familie și Tineret nu au fost până în acest moment operaționalizate, Direcția Județeană pentru Sport Covasna a rămas în continuare un serviciu public deconcentrat ce și-a fundamentat activitatea pe atribuțiile specifice stabilite prin Legea Sportului nr. 69/2000 cu modificările și completările ulterioare, Legea Tinerilor numărul 350/2006 modificată și completată ulterior precum și Legea Voluntariatului numărul 195/2001.

**COMPARTIMENT TINERET**

ACTIVITATE TINERET

Având în vedere modul de organizare și funcționare a Compartimentului Tineret din cadrul Direcției Județene pentru Sport Covasna, principalele modalități de sprijin dedicate sectorului de tineret din județul Covasna sunt:

* Proiectele proprii și/sau în parteneriat ale Direcției Județene pentru Sport Covasna
* Proiectele proprii și/sau în parteneriat ale Centrelor de Tineret Sfântu Gheorghe și Întorsura Buzăului aflate în subordinea Direcției Județene pentru Sport Covasna
* Concursul Local de Proiecte

Menționăm că toate aceste modalități de sprijin a ecosistemului de tineret covăsnean erau finanțate până acum de către Ministerul Tineretului și Sportului, dar având în vedere intenția reorganizării D.J.S.T. Covasna prin separarea domeniului de tineret de cel de sport coroborat cu lipsa totală a alocării bugetare în anul 2022 menită activității de tineret, toate acestea au condus la imposibilitatea inițierii și organizării de proiecte în cadrul celor trei componente menționate anterior.

Cu toate acestea, Compartimentul Tineret al D.J.S. Covasna și-a continuat activitatea. Astfel, în **luna ianuarie** a anului 2022, a fost implicat în procesul de evaluare a activității specifice derulată de-a lungul anului 2021 cât și în transmiterea propunerilor bugetare pentru anul 2022.

Începând cu **luna februarie** a anului 2022 și până la finele acestuia, conform demersului inițiat în anul 2020 de către Direcția Județeană pentru Sport Covasna prin Compartimentul de Tineret, au continuat demersurile menite dezvoltării colaborării cu Agenția de Dezvoltare Regională Centru.

În acest sens, având în vedere caracterul transversal al domeniului tineret cât și recomandările europene care încurajează implicarea tuturor celor cu atribuții în domeniul tineretului atunci când vorbim despre elaborarea politicilor publice ce au impact asupra acestei categorii, la inițiativa Compartimentului Tineret, Direcția Județeană pentru Sport Covasna a continuat să se implice activ, în calitatea sa de membru oficial în cadrul a două Grupuri tematice regionale de lucru responsabile cu elaborarea Strategiei de Dezvoltare a Regiunii Centru aferentă perioadei 2020-2027, respectiv ***Turism*** și ***Incluziune socială****.*

Din această postură, Compartimentul tineret al Direcției Județene pentru Sport Covasna, a participat la întâlnirile oficiale de lucru ale celor două grupuri tematice, reușind să promoveze și susțină menținerea includerii activității specifice a Direcțiilor Județene pentru Sport respectiv cea de **turism pentru tineret (**derulată prin intermediul Centrelor de Agrement din subordine) cât și cea de **consiliere vocațională** **și educație non-formală** (derulată prin intermediul Programului național de Centre de Tineret) ca prioritate strategică în procesul de dezvoltare a Regiunii Centru. În acest sens, împreună cu specialiștii ADR Centru, a monitorizat stadiul de implementare a Planului de Acțiune Regional menit implementării acestor priorități.

Tot în luna februarie, având în vedere că anul 2022 a fost desemnat ca „Anul European al Tineretului – European Youth Year”, Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse fiind coordonatoarea acestuia în România, Compartimentul tineret a fost implicat în mai multe activități menite promovării și implementării obiectivelor stabilite pentru implementarea EYY 2022:

* A fost transmisă tuturor organizațiilor neguvernamentale din domeniul tineretului ce activează în județul Covasna, o informare privind scopul și obiectivele EYY 2022 fiind solicitată acestora o propunere de inițiativă/proiect/acțiune menită alinierii demersurilor acestora la EYY 2022;
* Ținând cont de prioritatea acordată în cadrul EYY 2022, tinerilor aflați în situații de risc/vulnerabile a fost contactată Asociația „The Social Incubator”, organizație recunoscută la nivel național privind derularea și implementarea de proiecte de succes destinate tinerilor aflați în situații dezavantajate, cu scopul perfectării unei colaborări menită replicării unor proiecte și la nivelul județului Covasna;
* Privitor la susținerea de către DJS Covasna a implementării în județul Covasna a obiectivului „reînoinrea perspectivelor pozitive pentru tineri cu accent pe efectele negative pe care pandemia de COVID-19 le-a avut asupra lor” din cadrul 2022 - Anul European al Tineretului, a fost inițiată o colaborare cu Serviciul de Ajutor Maltez – filiala Covasna;

Totodată, începând cu **luna martie**, Direcția Județeană pentru Sport Covasna, prin Compartimentul Tineret a continuat identificarea pașilor necesari și a posibililor parteneri în vederea realizării, în premieră în județul Covasna a „Strategiei județene de tineret”.

În **luna iunie**, Compartimentul tineret a fost implicat în transmiterea de propuneri către Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse în vederea elaborării Ordinului ministrului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse nr. 20561/2022 privind aprobarea Metodologiei pentru Concursul național de proiecte de tineret/Concursul național de proiecte studențești.

Având în vedere conflictul din Ucraina, cât și realitățile cu care se confruntă sectorul de tineret privitor la violența sexuală în rândul tinerelor, Compartimentul tineret a participat în **luna septembrie** (perioada 23-25 septembrie 2022) la Programul de perfecționare “**Detectarea potențialelor cauze de violență sexuală și trafic de persoane” ,** eveniment ce face parte din proiectul ProUCare finanțat de Care-confederație globală care luptă de peste 75 de ani împotriva sărăciei și injustiției sociale și este coordonat si implementat de la nivel național de Fundația SERA România (organizație neguvernamentală, non-profit, privată, care activează de 26 de ani în domeniul protecției copilului și al promovării drepturilor copiilor din România) cu sprijinul CARE FRANCE și FONPC(Federația Organizațiilor Nonguvernamentale pentru Copii).

ACTIVITATE TABERE

O componentă de bază a activității Direcției Județene pentru Sport Covasna o reprezintă activitatea de tabere, aceasta fiind derulată prin intermediul Compartimentuliui tineret în cadrul Centrului de Agrement Pădureni.

**Centrul de agrement Pădureni**, cu o capacitate totală de cazare de **151 locuri** (**111 locuri în camere** și **40 locuri la cort**) aflat în subordinea Direcției Județene pentru Sport și Tineret Covasna, deține:

* 1 Pavilion central cu **14 locuri** de cazare (în camere cu 2-3-5 paturi și grup sanitar propriu) și 2 săli de mese cu bucătărie proprie având o capacitate totală de **88 locuri**;
* 6 Cabane (P+1) având 12-14 locuri de cazare / cabana (în camere cu 2-4 paturi și grup sanitar ce deservește 2 camere) având o capacitate totală de **97 locuri**;

Menționăm că atât Pavilionul central cât și celelalte 6 Cabane sunt deservite de către 2 centrale proprii pe lemne, dintre care în acest moment doar una este în stare funcțională, ceea ce influențează în mod grav asigurarea încălzirii în perioada anotimpului rece și a furnizării de apă caldă.

* 1 Cabană având **20 de locuri** de cazare în camere de 4 paturi ce funcționează doar pe timpul verii;
* **40 locuri** campare la cort;
* 1 Cabană cu **2 locuri** – Punct Sanitar;
* 1 Grup sanitar comun ce deservește cele 2 cabane cât și persoanele campate la cort.

În ceea ce privește activitatea de tabere din cadrul Compartimentului tineret al Direcției Județene pentru Sport Covasna s-au executat, în regie proprie, lucrările necesare procesului de pregătire a Centrului de Agrement Pădureni în vederea oferirii celor mai bune servicii de găzduire.

Totodată, în **luna iunie**, acesta a fost implicat în transmiterea de propuneri către Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse în vederea elaborării Ordinului ministrului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse nr. 20565/2022 privind aprobarea Metodologiei de organizare a taberelor studențești.

Având în vedere demersurile efectuate la începutul anului în curs de către Compartimentul tineret, am reușit introducerea la Ministerul Educației a Centrului de Agrement Pădureni ca locație de desfășurare a Concursului Național de Proiecte de Voluntariat menite implementării Strategiei Naționale de Acțiune Comunitară, concurs ce face parte din Calendarul Activităților de Educație Națională- CAEN 2022. Astfel, în **luna octombrie** (perioada 13-16 octombrie 2022) județul Covasna prin Centrul de Agrement Pădureni a găzduit acest eveniment național la care au participat 25 de județe și peste 60 de participanți (cadre didactice și elevi). Partenerii implicați în organizarea acestei competiții naționale au fost Ministerul Educației prin Inspectoratul Școlar Județean Covasna.

În cursul **lunii noiembrie**, Centrul de Agrement Pădureni, a găzduit două evenimente naționale destinate copiilor și tinerilor din România. Astfel, primul eveniment derulat în perioada 18-20 noiembrie, în parteneriat cu Clubul de Arte Marțiale Budo-Seishin, a reunit peste 90 de participanți, mai exact sportivi, care au luat parte la CUPA CSM Sf.Gheorghe. Al doilea eveniment , a fost organizat în perioada 23-27 noiembrie 2022, în colaborare cu Liga Studenților din Universitatea OVIDIUS – Constanța, fiind un team-building destinat unui număr de 30 de studenți, membrii ai acestei asociații.

**COMPARTIMENT SPORT**

 Având în vedere modul de organizare și funcționare al Compartimentului Sport din cadrul Direcției Județene pentru Sport Covasna, principalele modalități de sprijin dedicate sectorului de sport din județul Covasna sunt realizate prin intermediul a două programe:

a) Promovarea sportului de performanță

b) Sportul pentru toți

Menționăm că toate aceste modalități de sprijin a sportului covăsnean erau finanțate până acum de către Ministerul Tineretului și Sportului, dar având în vedere intenția reorganizării D.J.S.T. Covasna prin separarea domeniului de sport de cel de tineret coroborat cu alocarea bugetară extrem de precară în anul 2022 menită activității de sport, toate acestea au afectat grav inițierea și organizarea de activități în cadrul celor două componente menționate anterior.

Pentru anul 2022, prin adresa cu nr. 2428 din 23.02.2022 primită prin email am fost informați că la titlul 59.22 activitatea sportivă DJS Covasna va beneficia de suma de 14.000 lei. Cu acești bani ar fi urmat să sprijinim cluburile și asociațiile sportive din județ în realizarea concursurilor și competițiilor din calendarului competițional județean. Am așteptat tot anul dar nu am primit nimic. Baza noastră sportivă prin care am mai realizat in trecut venituri proprii, prin decizia ministerului a fost cedată autorităților locale, prin urmare ne-am aflat în imposibilitatea de a-i sprijini.

Compartimentul sport al D.J.S. Covasna s-a implicat însă în derularea programului Hercules, inițiat de Ministerul Sportului. Astfel, la prima ediție a acestui program, cea de vară, derulată în **luna august** (perioada 25.07-19.08.2022) s-au organizat cursuri de inițiere la următoarele ramuri sportive: baschet, natație, tenis de masă, tenis toate in municipiul Sfântu Gheorghe. Au participat 230 de copii, suma alocată pentru sprijinirea acțiunii fiind de 14.000 lei.

La ediția a doua, cea de toamnă, derulată în **luna septembrie** (perioada 24-29.10.2022), s-au organizat cursuri de inițiere la următoarele ramuri sportive: baschet, handbal, fotbal, karate, tenis de masă în Sfântu Gheorghe și Întorsura Buzăului. Au participat 158 de copii, suma alocată pentru sprijinirea acțiunii a fost de 12.874 lei.

Menționăm că fără sprijinul nostru financiar, fenomenul sportiv din județ a fost afectat, astfel mai multe asociații sportive anulându-și concursurile preconizate.

În cursul anului 2022 Compartimentul sport a participat la Seminarul organizat de către Agenția Națională Anti-Doping in scopul informării schimbărilor adusă legilor din domeniul anti-doping cât și la verificarea respectării condițiilor de siguranță ale arenelor sportive din Sfântu Gheorghe și Târgu Secuiesc.

Echipele fanion ale județului ACS Sepsi SIC și ACS Sepsi OSK au obținut rezultate remarcabile. Echipa de baschet fete ACS Sepsi SIC a câștigat campionatul național și Cupa României la senioare. Echipa de fotbal seniori ACS Sepsi OSK a câștigat Cupa României și Supercupa României, iar echipa de U19 a obținut locul II la Cupa României.

 Anul trecut sportivii din județul Covasna la competițiile internaționale( campionat mondial, campionat european, campionat balcanic, cupa europeană) au obținut 36 medalii- 8 aur, 11 argint, 17 bronz. La campionatele naționale și cupa României 183 de medalii - 73 aur, 64 argint 56 bronz

DIRECTOR EXECUTIV

Gyero Etelka