



INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ COVASNA

ROMÂNIA		1
CONSILIUL JUDEȚEAN COVASNA		
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI		
Nr. 28984	Data 22 NOV. 2022	

*PL*  
*Saul*

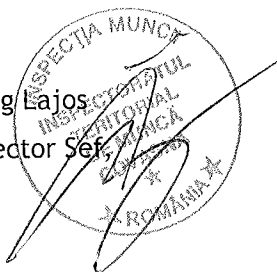
Nr.6743/CCCMMRM/14.11.2022

Către: DIRECTIA GENERALA D ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI COVASNA  
SFANTU GHEORGHE,STR.PRESEI, NR.8/A

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil in perioada : 14.11.2022 - 14.11.2024

Urmare a cererii dumneavoastră cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între DIRECTIA GENERALA D ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI COVASNA și între REPREZENTANTII SALARIATILOR ,RESPECTIV SINDICATUL SANITAS vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Covasna la nr.75/14.11.2022.

Ordog Lajos  
Inspector Sef



Balmus Liana  
Inspector Sef Adj. RM

Sediu ITM Covasna: 520032 - Str. Muncitorilor, nr. 12-14, Sfântu Gheorghe  
Tel/fax: 0267-351 298; 0267-351 553; 0267-351 109  
E-mail: [itmcovasna@itmcovasna.ro](mailto:itmcovasna@itmcovasna.ro)  
[www.inspectiamuncii.ro](http://www.inspectiamuncii.ro); [www.itmcovasna.ro](http://www.itmcovasna.ro);

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

DIRECȚIA GENERALĂ  
DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ  
ȘI PROTECȚIA COPILULUI  
COVASNA

Nr. 27260 / 02.11.2022

SINDICATUL SANITAS  
COVASNA

Nr. 3654 / 02.11 .2022

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În baza:

- Legii nr. 62/2011(r1) privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare,
  - Legii nr. 53/2003(r1) privind Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare,
  - Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,
- se încheie prezentul Contract colectiv de muncă între cele două părți contractante:

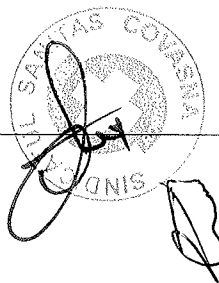
1. **Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Covasna D.G.A.S.P.C** Covasna, cu sediul în municipiul Sf. Gheorghe, Str. Presei, nr. 8/A, Cod fiscal 9832041, reprezentată prin d-na Vass Mária, în calitate de angajator.
2. **Personalul contractual din cadrul D.G.A.S.P.C Covasna**, reprezentat de Sindicatul SANITAS Covasna, organizație cu personalitate juridică, reprezentată prin dl. Neagovici Vasile Cătălin având calitatea de președinte sindicat.
3. Reprezentanți ai salariaților

## SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract are ca scop asigurarea în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică locală, asigurarea protecției sociale a personalului contractual, eliminarea conflictelor de muncă, preîntâmpinarea grevelor, precum și asigurarea premiselor pentru îndeplinirea în bune condiții a obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă.

Obiectul contractului îl constituie stabilirea măsurilor referitoare la constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, timpul de muncă, perfecționarea profesională, precum și măsuri referitoare la protecția celor aleși în organele de conducere ale sindicatului.

### CAPITOLUL I



## DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1. (1)** Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia privind drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

**(2)** Executarea Contractului Colectiv de muncă este obligatorie pentru părți și constituie legea părților. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin Contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

**Art. 2. (1)** Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2(doi) ani, se semnează de către părți și se va aplica de la data înregistrării la Inspectoratul teritorial de muncă al județului Covasna, în conformitate prevederile Legii nr. 62/2011(r1) privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare

**(2)** Dacă nici una dintre părți nu denunță Contractul colectiv de muncă, cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

**Art. 3. (1)** Orice solicitare de modificare a prezentului Contract colectiv de muncă va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

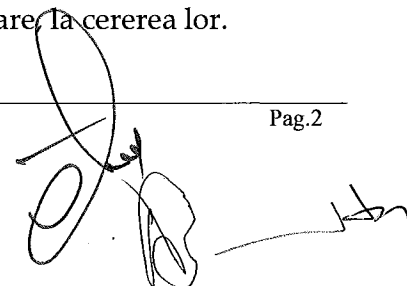
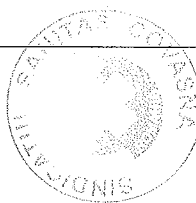
**(2)** Modificările aduse Contractului colectiv de muncă vor face obiectul unui act adițional, semnat și înregistrat de părți.

**(3)** Orice modificare intervenită în Contractul colectiv de muncă se trimite părților interesate în termen de 15 zile și se afișează pe site-ul instituției.

**Art.4 (1)** În situația în care datorită unor motive întemeiate se impune reducerea de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta, de regulă, în ordine:

- a) persoanele care cumulează două sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- c) persoanele care împlinesc vârsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au abateri disciplinare neradiate;
- e) persoanele care desfășoară activitate privată, fără a fi îngrădit dreptul constituțional la muncă al persoanei respective.

**(2)** Pentru luarea măsurilor de desfacere a contractelor individuale de muncă, se va ține cont ca măsura să afecteze în ultimul rând persoanele care își cresc singure copilul/copiii, precum și salariații care mai au 3 ani până la pensionare, la cererea lor.



(3) În cazul în care măsura desfacerii 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, conducerea nu-i va putea solicita despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

**Art. 5.** În cazul în care instituția își reia sau își extinde activitatea într-o perioadă de 45 de zile de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă al categoriilor de salariați menționate în art.4, aceasta are obligația să anunțe în scris despre Sindicatul SANITAS Covasna, și să facă publică măsura prin mass-media, salariații având obligația prezentării pentru reîncadrare în termen de 5 zile de la data anunțului.

**Art. 6.** Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă produc efecte pentru persoanele angajate, pe bază de contract individual de muncă, în cadrul D.G.A.S.P.C Covasna, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la sindicat.

## CAPITOLUL II TIMPUL DE MUNCĂ ȘI REPAUS

### Secțiunea 1 Durata normală a timpului de muncă

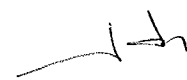
**Art. 7. (1)** Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână și se realizează prin repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, de regulă, 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus săptămânal. În funcție de specificul activității se poate opta pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, dar cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

**(2)** Orice modificare a prevederilor alin. (1) se face numai cu acordul scris al salariatului, cu asigurarea timpului liber corespunzător și cu achitarea drepturilor salariale aferente, în condițiile legii.

**(3)** Programul de lucru al salariaților se menționează în foile de pontaj lunar, întocmite conform realității faptice, de către șeful de casă, șeful serviciului/compartimentului. În situația în care intervin neînțelegeri în stabilirea programului de lucru, membrii de sindicat pot solicita asistență din partea Sindicatului SANITAS Covasna, sau al reprezentanților salariaților.

**(4)** Programul zilnic de muncă se stabilește prin Regulamentul de ordine interioară, întocmit de administrație și de fiecare subunitate în parte.

**(5)** Programul zilnic de muncă al asistenților maternali profesioniști se desfășoară pe toată durata zilei și a săptămânii prin activitatea desfășurată la domiciliu, care trebuie să



asigure creșterea, îngrijirea și educarea copiilor plasați în familie.

**Art. 8.(1)** La centrele de plasament unde programul se desfășoară neîntrerupt, programul de lucru poate fi de 8 ore urmate de 16 ore libere, sau 12 ore urmate de 24 ore libere.

(2) Se consideră muncă prestată în timpul nopții, muncă prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 și 06.00.

(3) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații serviciilor rezidențiale al căror program normal de lucru se desfășoară pe timpul nopții, nu poate depăși o medie de 8 ore/zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice și beneficiază pentru orele lucrate în acest interval, de un spor în condițiile legii.

(4) În serviciile rezidențiale, în care activitatea se desfășoară fără întrerupere, organizarea timpului de lucru se poate face în ture, personalul care lucrează lunar în 2 sau 3 ture primește în locul sporului prevăzut la alin. (3), un spor de 15% raportat la salariul de bază.

(5) Salariatele gravide, care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la muncă de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

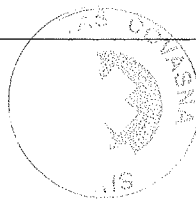
(6) Conducerea instituției și a subunităților recunoaște dreptul salariaților cu aceeași funcție și pregătire profesională de a efectua schimburi de tură în aceeași zi sau în zile diferite, în cadrul aceleiași luni calendaristice. Toate situațiile de acest gen vor fi aduse la cunoștință, în scris, șefului ierarhic și aprobate de acesta, înainte de efectuarea schimbului. În situații de urgență, schimbul de tură va fi adus la cunoștință, în scris, și șefului de centru.

**Art. 9.(1)** În fiecare săptămână salariatul are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal care se acordă de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile.

(3) Munca prestată de personalul din unitățile de asistență socială și de asistență medico-socială, în vederea asigurării continuității activității, în zilele de repaus săptămânal (*sâmbăta și duminica*), de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plătește, în condițiile legii, astfel:

- în anii 2022 și 2023, cu un spor de 70% din salariul de bază al funcției îndeplinite, urmând ca începând cu anul 2024 acest spor să se negocieze anual, dar în limitele legale.



## Secțiunea a 2-a Durata redusă a timpului de muncă

**Art. 10 (1)** Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea de muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere și terminare a programului de lucru.

**(2)** În conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011 privind dialogul social, membrii aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului de lucru lunar, fără a afecta drepturile salariale, cu ocazia participării la acțiunile stabilite de Sindicatul SANITAS Covasna, fără a depăși 3 zile lunar după cum urmează: - lideri/vicelideri din cadrul sindicatului SANITAS Covasna.

**(3)** În situația în care se solicită acordarea unei zile libere, sindicatul va depune un referat justificativ în care se va menționa numele persoanei; activitatea desfășurată (care impune prezența liderului de sindicat).

## Secțiunea a 3-a Ore lucrate peste durata normală a timpului de muncă

**Art. 11 (1)** Orele lucrate, la solicitarea șefului ierarhic, în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal (40 ore/săptămână), sunt ore suplimentare.

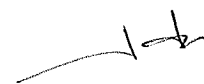
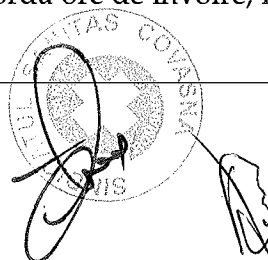
**(2)** Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

**(3)** Pentru orele suplimentare prestate, în condițiile alin. (1) și (2), de personalul contractual de conducere și/sau de execuție, acesta are dreptul la compensare orelor suplimentare cu ore libere plătite în următoarele 60 de zile de la efectuarea acestora. Plata orelor suplimentare, se va face numai dacă prevederile legale, în vigoare la momentul respectiv, permit acest lucru.

**(4)** Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori în alte cazuri de forță majoră, situații deosebite, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară la solicitarea conducerii D.G.A.S.P.C.Covasna.

## Secțiunea a 4-a Învoiri

**Art. 12. (1)** La cererea motivată a salariatului se acordă ore de învoire, fără plată sau cu



posibilitatea de recuperare, până la o zi, în următoarele situații:

- a) efectuarea unor analize sau tratamente medicale,
- b) citații în fața organelor de cercetare penală sau la instanțele judecătorești,
- c) alte situații când salariatul solicită și activitatea instituției permite.

(2) În caz de nerecuperare, salariul este plătit pentru timpul efectiv lucrat.

### **CAPITOLUL III SALARIZARE ȘI ALTE DREPTURI**

**Art. 13. (1)** Pentru munca prestată, salariații D.G.A.S.P.C Covasna au dreptul la un salariu corespunzător funcției pe care îl ocupă, în condițiile legii, conform cu prevederile Legii-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr. 153/2017 și celorlalte acte normative din domeniul legislația muncii.

(2) În cazul în care prin alte acte normative se vor aduce modificări salarizării personalului din sectorul bugetar, angajatorul se va conforma întocmai.

(3) DGASPC Covasna va acorda majorări și sporuri la salariu în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, legilor speciale anuale în domeniul salarizării și legislației specifice aplicabile asistenților maternali profesioniști.

(4) Pentru recuperarea și întreținerea capacității de muncă a personalului salariat, DGASPC Covasna va acorda, în condițiile legii, vouchere de vacanță. Vouchere de vacanță se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul instituției.

(5) În conformitate cu prevederile legale, DGASPC Covasna acordă obligatoriu, lunar, proporțional cu timpul efectiv lucrat din luna anterioară, indemnizații de hrană la nivelul anual prevăzut de reglementările legale în vigoare.

**Art. 14.** Pe perioada în care salariații sunt trimiși în delegație în țară sau în străinătate, vor beneficia de următoarele drepturi:

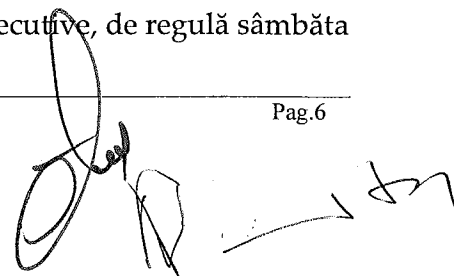
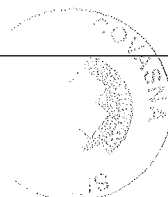
- a) decontarea cheltuielilor de transport și de cazare, conform legii;
- b) diurna de deplasare stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

### **CAPITOLUL IV CONCEDII ȘI ZILE LIBERE**

#### **Secțiunea 1**

#### **Zilele de repaus săptămânal și de sărbătoare legală**

**Art. 15. (1)** Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta



și duminică.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin regulamentul intern.

**Art. 16. (1)** Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 24 ianuarie Ziua Unirii Principatelor Române;
- c) Vinerea Mare
- d) Prima și a doua zi a Sfintelor Paști;
- e) Prima și a doua zi de Rusalii;
- f) Ziua internațională a muncii – 1 Mai;
- g) 1 Iunie ;
- h) Adormirea Maicii Domnului – 15 August;
- i) 30 noiembrie Sfântul Apostol Andrei;
- j) Ziua Națională a României – 1 Decembrie;
- k) Prima și a doua zi de Crăciun - 25, 26 Decembrie;

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

## Secțiunea a 2-a

### Concediul de odihnă, concediul de odihnă suplimentar și zilele de concediu plătit

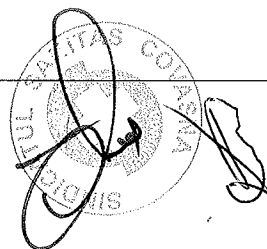
**Art. 17. (1)** Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, în condițiile Codului Muncii (Legea. nr. 53/2003), Ordonanței nr. 10/2008 și H.G. nr. 250/1992, cu modificările și completările ulterioare..

(2) Durata concediului de odihnă se stabilește în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- a) 21 zile lucrătoare - până la 10 ani vechime în muncă;
- b) 25 zile lucrătoare – peste 10 ani vechime în muncă.

(3) Concediul anual de odihnă poate fi efectuat fracționat, cu condiția ca una dintre fracțiuni să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare.

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





(5) Concediul de odihnă poate fi întrerupt și/sau reprogramat, în condițiile legii.

(6) În afara concediului de odihnă, prevăzut la alin. (2), personalul contractual din cadrul serviciilor sociale, care prestează muncii în condiții deosebite de muncă (vătmătoare, periculoase, stres/risc,..), care beneficiază de sporuri la salariu conform Anexei nr. 9 din Regulamentul-cadru la Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată de 3 zile lucrătoare, cu obligația șefului serviciului (unde salariatul își desfășoară activitatea) de a asigura continuitatea programului astfel încât să nu rezulte ore suplimentare.

(7) Concediul de formare profesională se poate acorda la cerere, după cum urmează:

a) – în cazul în care angajatorul, nu asigură pe cheltuiala sa, formarea profesională cel puțin o dată la doi ani, 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 (indemnizația de concediu se va plăti conform prevederilor legale).

b) – în cazul în care angajatorul consideră util cursul de formare profesională urmat de angajat, poate aproba un concediu plătit în limita a cinci zile/an, la cererea angajatului și care trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

**Art.18.** În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul, în condițiile legii, la zilele de concediu plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare

b) nașterea sau căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;

c) concediu paternal pentru nașterea unui copil 5 zile sau 15 zile dacă a urmat un curs de puericultură;

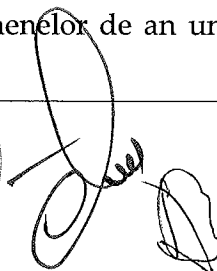
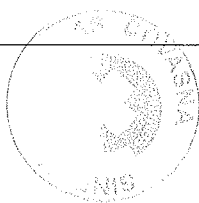
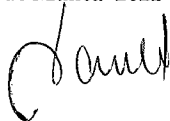
d) decesul soției/soțului salariatului sau al unei rude de până la gradul al II-lea a salariatului – 3 zile lucrătoare.

e) donatorii de sânge – în ziua donării;

### Secțiunea a 3-a Concedii fără plată

**Art.19. (1)** Într-un an calendaristic, salariații au dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a



examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;

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

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

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

a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 2 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;

b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății Publice;

c) concediile fără plată, pentru formare profesională, se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care o urmează din inițiativa sa;

d) cererea de concediu, cu sau fără plată, pentru formare profesională, trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională;

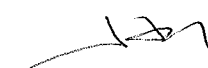
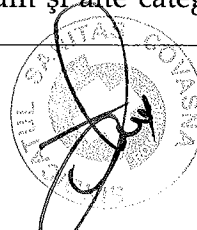
e) efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior,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

(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin (1) și (2), pe durate stabilite prin acordul părților, dar fără a se depăși 2 ani.

(4) Concediile fără plată se acordă numai după efectuarea concediului legal de odihnă de care are dreptul până la data solicitării concediului fără plată.

## CAPITOLUL V ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 20. (1)** Personalul care efectuează activități de secretariat, administrative, gospodărire, întreținere – reparații și de deservire, precum și alte categorii de personal care



nu exercită prerogative de putere publică, este angajat cu contract individual de muncă și, i se aplică legislația muncii și prevederile din reglementările speciale cu privire la personalul contractual din unitățile bugetare.

(2) Contractele individuale de muncă, nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul D.G.A.S.P.C. Covasna.

**Art. 21.** Contractul individual de muncă se încheie, în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija Conducerii D.G.A.S.P.C. Covasna, pe o perioadă nedeterminată. Prin excepție, în cazurile și modalitățile prevăzute de lege, contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o perioadă determinată. De asemenea, pot fi încheiate și contracte de muncă cu timp parțial, pe perioadă nedeterminată sau determinată.

**Art. 22. (1)** Încheierea contractului individual de muncă se face cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale, fără discriminări pe criterii de naționalitate, sex, convingeri politice, religioase etc., pe baza de concurs, în condițiile legii.

(2) Poate fi salariat al D.G.A.S.P.C. Covasna persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) are cetățenia română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;

b) cunoaște limba română, scris și vorbit;

c) are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;

d) are capacitate deplină de exercițiu;

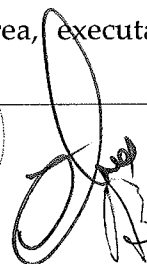
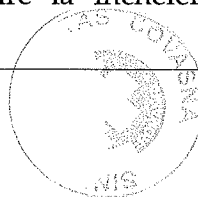
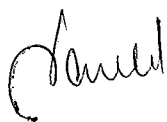
e) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;

f) îndeplinește condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului scos la concurs;

g) nu a fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului ori contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârșite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea. Aceste condiții se completează/se modifică în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 23.** În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate și a celor pentru creșterea și îngrijirea copiilor, contractul individual de muncă nu poate înceta și nu poate fi modificat decât din inițiativa salariatului în cauză.

**Art. 24.** Conflictele de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea,



suspendarea și încetarea contractului individual de muncă vor fi soluționate de instanțele competente, conform legii.

**Art. 25.** În cazul în care se dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, datorită inaptitudinilor fizice sau psihice, datorită incompetenței profesionale, sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 zile lucrătoare.

**Art. 26.** În caz de suspendare, încetare, concediere, se aplică prevederile legale aplicabile personalului platit din fonduri publice. Codul Muncii, ce reglementează aceste aspecte.

**Art. 27.** În situația în care suspendarea, încetarea, concedierea vizează un lider de sindicat, se vor purta discuții prealabile cu organizația sindicală.

## CAPITOLUL VI FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 28. (1)** Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați. Instituția va asigura participarea salariaților la cursuri de perfecționare sau stagii de formare profesională, conform legii.

**(2)** Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa Conducerii D.G.A.S.P.C. Covasna sau la inițiativa salariatului.

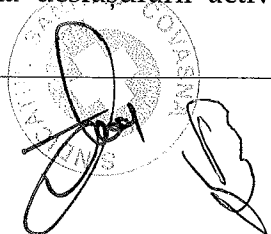
**(3)** În cazul în care participarea la cursurile de perfecționare sau la stagiile de formare profesională, este inițiată de Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție, în condițiile legii, în limita bugetului aprobat.

**(4)** În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională, cu scoatere din activitate (parțială sau totală pe o perioadă de maxim 90 de zile într-un an calendaristic), Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna va decide dacă va suporta costul ocazionat de aceasta, după consultarea cu organizația sindicală.

**Art. 29. (1)** La nivelul D.G.A.S.P.C. Covasna se va elabora anual planul de formare profesională continuă, cu consultarea Sindicatului SANITAS Covasna din cadrul D.G.A.S.P.C. Covasna.

**(2)** Planul anual de formare profesională va cuprinde salariații cu contract individual de muncă, care au obligația de a participa la programe de perfecționare în domeniul în care își desfășoară activitatea.

**(3)** Conducerea instituției va susține formarea profesională inițiată de angajat, sau de către organizația sindicală, dacă o consideră oportună desfășurării activității și servește



scopului instituției.

**Art. 30. (1)** Selectarea salariaților pentru participarea la cursurile, seminariile, simpozioanele, conferințele și alte asemenea manifestări de specialitate, care se desfășoară în străinătate, se va face de către Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna cu consultarea Sindicatului UNITAS Covasna din cadrul D.G.A.S.P.C. Covasna.

**Art. 31.** Programele de pregătire profesională se vor aduce la cunoștință salariaților prin afișare la avizierul D.G.A.S.P.C. Covasna.

## **CAPITOLUL VII ALTE PREVEDERI PRIVIND DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

**Art. 32.** Conducerea D.G.A.S.P.C. Covasna va invita la ședințele Colegiului director, conform prevederilor legale, un reprezentant al sindicatului semnatar al prezentului contract, când pe ordinea de zi sunt prevăzute aspecte legate de reorganizarea instituției.

**Art. 33.** Conflictelor ce apar în derularea raporturilor de muncă se soluționează pe cale amiabilă, iar când acesta nu este posibilă pe cale judecătorească, potrivit legii.

**Art. 34.** În situația declanșării, în condițiile legii, a unor acțiuni sindicale de protest, inclusiv acțiuni greve, membrii Sindicatului SANITAS Covasna, angajați în cadrul D.G.A.S.P.C. Covasna, au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul, să asigure continuitatea activității în domeniile în care este pusă în pericol viața sau sănătatea salariaților, și a beneficiarilor sau în domeniile în care întreruperea activității ar cauza pagube.

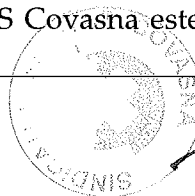
**Art. 35.** Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de organizația sindicală, semnatară a prezentului contract colectiv de muncă, de a purta la locul de muncă însemnele organizației sindicale, de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale, în această perioadă obligându-se să nu procedeze la angajări temporare în locul celor aflați în grevă.

**Art. 36. (1)** Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict, conform prevederilor din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

(2) Hotărârile arbitrale pronunțate de Oficiul de Mediere și Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă de pe lângă Ministerul Muncii și Protecției Sociale sunt obligatorii pentru părți, completează contractele colective de muncă și constituie titluri executorii

**Art. 37.** Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

**Art. 38. (1)** Sediul Sindicatului SANITAS Covasna este în mun. Sf. Gheorghe, str. Bl.



Grigore Bălan, nr. 1, et. 1, cam. 9, jud. Covasna.

(2) Cheltuielile de funcționare a acestui birou vor fi suportate de către sindicat.

(3) Membrii de sindicat vor achita cotizația de 0,8%, din venitul brut al lunii aflate în plată, către organizația sindicală "SANITAS", prin grija biroului personal.

**Art. 39. (1)** Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica contractul individual de muncă fără consimțământul scris al celui în cauză.

(2) Membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului nu vor fi obstrucționați, șicanați, amenințați pentru acțiunile și pozițiile acestora în activitatea sindicală pe care o desfășoară sau în legătură cu acesta.

(3) La solicitarea președintelui de sindicat sau înlocuitorului de drept al acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces imediat sau cu prioritate la Directorul General al D.G.A.S.P.C. Covasna, pentru probleme privind activitatea sindicală.

(4) Activitatea liderilor organizației semnatare a prezentului Contract colectiv de muncă este asimilată ca vechime în activitatea managerială.

**Art. 40.** La ședințele în care se discută probleme legate de reorganizare D.G.A.S.P.C. Covasna, care au ca efect un impact major asupra salariilor, va fi înștiințată organizația sindicală, cu cel puțin 24 de ore înainte de ora de începere a ședinței.

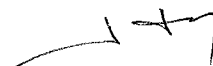
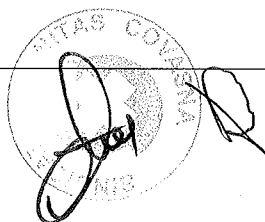
## CAPITOLUL VIII DISPOZIȚII FINALE

**Art. 41.** Sumele necesare respectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă se vor include în bugetul de venituri și cheltuieli care se aprobă de către Consiliul Județean Covasna.

**Art. 42.** Dispozițiile prezentului Contract colectiv de muncă se întregesc cu celelalte dispoziții prevăzute în legislația muncii, care va fi armonizat permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii și cu normele Dreptului Internațional al Muncii.

**Art. 43.** Membrii aleși în organele executive de conducere ale sindicatului care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajați au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activității sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligația angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile, al căror număr va fi de 3.

**Art. 44.** Prevederile prezentului contract se completează cu cele ale Legii nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, ale Legii nr. 62/2011 a dialogului social, ale Legii nr. 153/2017 Lege-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și cu cele ale altor acte normative aplicabile personalului bugetar.

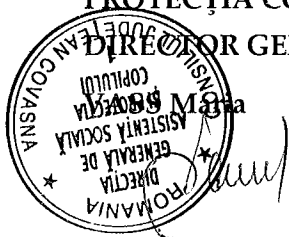


Art. 45. Prezentul contract colectiv de muncă se încheie în șase exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, unul pentru depozitar (ITM Covasna) câte unul pentru reprezentanți salariați neafiliați, se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Covasna, produce efecte de la data înregistrării acestuia și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare la sediul DGASPC Covasna și pe site-ul instituției.

**PĂRȚILE:**

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ  
SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI  
PROTECȚIA COPILULUI COVASNA**

**DIRECTOR GENERAL**



**DIRECTOR GENERAL ADJ.**

**SZASZ Katalin Melinda**

**DIRECTOR GENERAL ADJ.**

**BALÁZS Erika**

**ȘEF BIROU RESURSE UMANE**

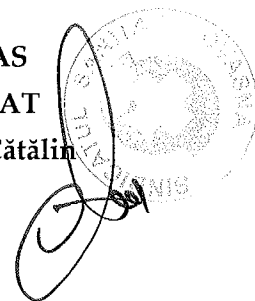
**UDREA Ioan**

**ȘEF BIROU JURIDIC**

**IACOB Vasile**

**SINDICATUL SANITAS  
PREȘEDINTE SINDICAT  
NEAGOVICI Vasile Cătălin**

**BENKŐ Zsolt**



**Reprezentanți salariați neafiliați**

**Bicskei Rita-Ottília**

**Băilă Gheorghita-Ileana**

**Tana Anghela**

**SECRETAR  
MESTER Alexandru**