LEGE Nr. 189/2018 din 18 iulie 2018
privind integrarea în muncă, în cadrul instituţiilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajaţi

EMITENT: PARLAMENTUL ROMÂNIEI
PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 639 din 23 iulie 2018

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

ART. 1

(1) Prezenta lege reglementează facilităţile acordate tinerilor dezavantajaţi în vederea încadrării pe locurile de muncă vacante din instituţiile publice de la nivel local.

(2) În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naţionalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex ş.a.

(3) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea protecţiei tinerilor dezavantajaţi, pentru a dobândi abilităţi profesionale în vederea facilitării integrării acestora pe piaţa muncii.

ART. 2

(1) Obiectivele prezentei legi sunt următoarele:

a) asigurarea integrării tinerilor dezavantajaţi pe piaţa muncii prin crearea de oportunităţi de angajare pe perioadă determinată în instituţiile publice de la nivel local;

b) consolidarea competenţelor şi abilităţilor profesionale pentru adaptarea la cerinţele practice şi exigenţele locului de muncă în vederea integrării în muncă;

c) dobândirea de experienţă şi vechime în muncă;

d) dobândirea de vechime în specialitate, după caz;

e) stimularea incluziunii sociale;

f) responsabilizarea comunităţii locale.

(2) Angajarea tinerilor dezavantajaţi se face pe o perioadă de 24 de luni, prin încheierea unui contract individual de muncă pe durată determinată, potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, cu respectarea dispoziţiilor prezentei legi.

ART. 3

În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) tânăr dezavantajat - persoana cu vârsta cuprinsă între 16 şi 26 de ani, care nu are vechime în muncă sau care are o vechime în muncă de până la 12 luni şi care:

(i) se află în sistemul de protecţie a copilului sau provine din acest sistem;

(ii) are copil/copii în întreţinere;

(iii) s-a aflat sau se află în evidenţa serviciului de probaţiune;

(iv) se află în executarea unei măsuri educative neprivative de libertate, dintre cele prevăzute de Legea nr. 253/2013 privind executarea pedepselor, a măsurilor educative şi a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările şi completările ulterioare, ori a unei alte măsuri neprivative, precum amânarea aplicării pedepsei sau executarea pedepsei amenzii prin prestarea unei munci neremunerate în folosul comunităţii;

b) angajator - persoana juridică, reprezentată prin ordonatorul de credite al instituţiei publice de la nivel local, care poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă şi care este finanţată de la bugetul de stat şi/sau din fonduri publice locale, cu excepţia instituţiilor publice de apărare naţională, ordine publică şi securitate naţională;

c) instituţii publice de la nivel local - denumire generică ce include:

1. aparatul de specialitate al primarului;

2. aparatul de specialitate al consiliului judeţean/Consiliului General al Municipiului Bucureşti;

3. consiliile locale ale comunelor, oraşelor, municipiilor, sectoarelor municipiului Bucureşti, consiliile judeţene şi Consiliul General al Municipiului Bucureşti;

4. furnizori de servicii sociale, de drept public, care acordă servicii sociale în condiţiile prevăzute de lege;

5. operatori de servicii comunitare de utilităţi publice locale sau judeţene;

6. instituţii publice şi servicii publice înfiinţate şi organizate prin hotărâri ale autorităţilor deliberative, potrivit Legii administraţiei publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL II
Angajarea tânărului dezavantajat

ART. 4

(1) Prin derogare de la prevederile art. 31 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările şi completările ulterioare, procedura de recrutare şi încadrare a tinerilor dezavantajaţi cuprinde următoarele etape:

a) selecţia dosarelor, constând în verificarea documentelor depuse la dosar;

b) interviul;

c) proba practică, după caz.

(2) Tânărul dezavantajat poate fi angajat pe orice post declarat vacant de angajator, cu respectarea cerinţelor specifice/generale fiecărui post.

(3) Se pot prezenta la interviu şi la proba practică, după caz, numai candidaţii declaraţi admişi la selecţia de dosare.

ART. 5

(1) Anunţul privind declanşarea procedurii de recrutare în vederea încadrării tinerilor dezavantajaţi se afişează de către angajator într-un loc vizibil, la sediul său, pe prima pagină a site-ului instituţiei, precum şi pe pagina de internet www.posturi.gov.ro, în cadrul unei secţiuni speciale, creată de administratorii acestui site sub denumirea "Pasarela", cu cel puţin 20 de zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru selecţia dosarelor.

(2) În situaţia în care angajatorul consideră necesar, acesta poate asigura publicarea anunţului şi prin alte forme de publicitate, suplimentare.

(3) Anunţul va cuprinde obligatoriu următoarele elemente:

a) numărul posturilor, denumirea şi principalele atribuţii ale acestora;

b) termenul de depunere a dosarului;

c) condiţiile generale şi specifice necesare pentru ocuparea posturilor;

d) documentele solicitate candidaţilor pentru întocmirea dosarului, data-limită şi ora până la care se pot depune acestea, locul unde se depun dosarele, coordonatele de contact (telefon, e-mail) ale persoanelor din compartimentul resurse umane;

e) data afişării anunţului de selecţie a dosarelor;

f) alte date necesare desfăşurării selecţiei dosarelor;

g) salariul de bază şi salariul lunar stabilite potrivit legii, inclusiv valoarea brută a compensaţiilor, indemnizaţiilor, sporurilor, adaosurilor, primelor, premiilor, celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare postului, alte drepturi în bani şi/sau în natură, acordate potrivit legii, precum şi orice alte informaţii cu privire la posibile limitări ale venitului salarial.

(4) Anunţul prevăzut la alin. (1) se menţine la locul de afişare de la sediul angajatorului până la finalizarea selecţiei dosarelor.

(5) În condiţiile modificării unor aspecte referitoare la organizarea sau desfăşurarea procedurii de recrutare, publicitatea modificărilor respective se face prin aceleaşi mijloace prin care s-a făcut publicitatea anunţului prevăzut la alin. (1).

ART. 6

În vederea selecţiei dosarelor, tânărul dezavantajat depune un dosar, care va conţine următoarele documente:

a) cerere de înscriere la selecţia dosarelor, adresată angajatorului;

b) copia actului de identitate sau orice alt document care atestă identitatea, potrivit legii, după caz;

c) copiile documentelor care atestă îndeplinirea condiţiilor specifice de ocupare a postului;

d) adeverinţa medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare, eliberată de către medicul de familie al candidatului sau de către o unitate sanitară abilitată potrivit legii;

e) curriculum vitae;

f) dispoziţie sau hotărâre emisă de către comisia pentru protecţia copilului, de intrare/ieşire din sistemul de protecţie a copilului, sau hotărâre judecătorească definitivă pronunţată de instanţa competentă;

g) copie a certificatului de naştere al copilului sau a oricărui alt document care să ateste că are copil/copii în întreţinere;

h) recomandarea consilierului de probaţiune din cadrul serviciului de probaţiune de la nivel local, responsabil cu supravegherea respectării măsurilor neprivative de libertate dispuse de instanţele de judecată, pentru categoria prevăzută la art. 3 alin. (1) lit. a) pct. (iii) şi (iv).

ART. 7

(1) Angajatorul are obligaţia de a constitui o comisie de selecţie şi evaluare, denumită în continuare comisie, formată din 3 membri şi un secretar, dintre angajaţii instituţiei.

(2) Comisia are competenţa de a efectua selecţia dosarelor şi de a realiza evaluarea candidaţilor în cadrul interviului şi al probei practice, după caz.

(3) Selecţia dosarelor se face în maximum 5 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a acestora, pe baza verificării îndeplinirii condiţiilor, prin raportare la documentele din dosarul depus.

(4) Rezultatul selecţiei dosarelor se afişează la sediul angajatorului şi pe site-ul acestuia, cu menţiunea "admis" sau "respins", însoţită de nota obţinută, precum şi de motivul respingerii dosarului, după caz.

ART. 8

(1) Interviul se realizează conform planului de interviu întocmit de comisie, notele fiind acordate pe baza următoarelor criterii de evaluare:

a) abilităţile şi cunoştinţele teoretice în raport cu specificul postului;

b) capacitatea de analiză şi sinteză.

(2) Proba practică se desfăşoară pe baza unui plan stabilit de comisie având în vedere, în principal, următoarele criterii de evaluare:

a) îndemânare şi abilitate în realizarea cerinţelor practice;

b) capacitatea de comunicare;

c) capacitatea de gestionare a resurselor alocate pentru desfăşurarea probei practice.

(3) În vederea testării în cadrul probei practice, comisia poate stabili şi alte criterii de evaluare.

ART. 9

(1) Pentru soluţionarea contestaţiilor, angajatorul are obligaţia de a constitui o comisie de soluţionare a contestaţiilor formată din 3 membri şi un secretar, dintre angajaţii instituţiei, alţii decât cei care fac parte din comisia prevăzută la art. 7 alin. (1).

(2) Candidaţii declaraţi respinşi pot depune contestaţie, în termen de 24 de ore de la data afişării rezultatului.

(3) Rezultatul soluţionării contestaţiei prevăzute la alin. (2) poate fi atacat în instanţa de contencios administrativ, în condiţiile legii.

ART. 10

(1) Candidatul declarat admis este obligat să se prezinte la post în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data afişării rezultatelor finale.

(2) În cazul neprezentării la post în termenul prevăzut la alin. (1), postul este declarat vacant, urmând să se comunice candidatului admis care a obţinut nota finală imediat inferioară posibilitatea de a ocupa postul respectiv.

(3) În situaţia în care nu există un alt candidat admis sau candidatul admis prevăzut la alin. (2) nu răspunde comunicării în termen de 5 zile lucrătoare, postul este declarat vacant şi se reia procedura de recrutare şi încadrare a tinerilor dezavantajaţi, potrivit prevederilor prezentei legi.

ART. 11

(1) Angajatorul este obligat să solicite, în scris, direcţiilor generale de asistenţă socială şi protecţia copilului, serviciilor publice de asistenţă socială, agenţiilor judeţene pentru ocuparea forţei de muncă din subordinea Agenţiei Naţionale pentru Ocuparea Forţei de Muncă date despre numărul de tineri dezavantajaţi, în scopul ocupării posturilor declarate vacante potrivit prezentei legi.

(2) La solicitarea prevăzută la alin. (1), direcţiile generale de asistenţă socială şi protecţia copilului, serviciile publice de asistenţă socială şi agenţiile teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă sunt obligate să transmită datele solicitate în maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

(3) Direcţiile generale de asistenţă socială şi protecţia copilului, precum şi serviciile publice de asistenţă socială sunt obligate să sprijine tânărul dezavantajat, în scopul întocmirii şi depunerii dosarului de participare la selecţia de dosare.

(4) Angajatorul este obligat să aloce tinerilor dezavantajaţi 5% din numărul posturilor existente şi bugetate pentru personalul contractual.

ART. 12

Angajatorul poate solicita oricărei instituţii abilitate verificarea documentelor depuse de candidat.

ART. 13

Monitorizarea şi controlul privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată prevăzut de prezenta lege se realizează de către Inspecţia Muncii.

ART. 14

(1) Tinerii dezavantajaţi angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată în condiţiile prezentei legi nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât persoanele angajate cu contract de muncă pe durată nedeterminată comparabil, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective care se probează cu documente justificative.

(2) Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată se realizează în condiţiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

CAPITOLUL III
Obligaţiile angajatorului

ART. 15

(1) Angajatorul are următoarele obligaţii:

a) să organizeze selecţia şi evaluarea dosarelor pentru angajarea tinerilor dezavantajaţi, în condiţiile prezentei legi;

b) să angajeze pe posturile vacante prevăzute la art. 11 alin. (4) exclusiv tineri dezavantajaţi;

c) să desemneze o persoană care să coordoneze şi să sprijine tânărul dezavantajat în activitatea sa;

d) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică şi tehnologică - necesară dobândirii şi valorificării cunoştinţelor teoretice şi practice de către tânărul dezavantajat;

e) să nu folosească tânărul dezavantajat pentru desfăşurarea altor activităţi decât cele prevăzute în contractul individual de muncă şi în fişa postului;

f) să realizeze evaluarea performanţelor profesionale individuale anuale, pe bază de interviu, cu consemnarea rezultatului acesteia în fişa de evaluare;

g) să realizeze evaluarea performanţelor profesionale individuale la încetarea contractului individual de muncă, cu consemnarea rezultatului acesteia în fişa de evaluare;

h) să elibereze tânărului dezavantajat adeverinţa care dovedeşte activitatea desfăşurată şi stagiul de cotizare, copii după evaluările prevăzute la lit. f) şi g), precum şi o scrisoare de recomandare, în termen de maximum 30 de zile de la încetarea contractului individual de muncă.

(2) Modelul fişei de evaluare a performanţelor profesionale individuale pentru personalul contractual este prevăzut în anexa nr. 1, iar modelul scrisorii de recomandare este prevăzut în anexa nr. 2.

ART. 16

Ministerul Muncii şi Justiţiei Sociale publică pe site-ul propriu, în format editabil, modelul fişei de evaluare a performanţelor profesionale individuale pentru personalul contractual şi modelul scrisorii de recomandare prevăzute la art. 15 alin. (2).

CAPITOLUL IV
Dispoziţii finale

ART. 17

(1) Constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă următoarele fapte:

a) nerespectarea prevederilor art. 11 alin. (2), cu amendă de la 250 lei la 500 lei;

b) nerespectarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. h), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

c) nerespectarea obligaţiei prevăzute la art. 11 alin. (1), cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

d) nerespectarea prevederilor art. 11 alin. (3), cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

e) nerespectarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 11 alin. (4), cu amendă de la 1.000 lei la 1.500 lei.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor prevăzute la alin. (1) se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Prevederile prezentei legi se completează cu prevederile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) Inspecţia Muncii raportează anual Ministerului Muncii şi Justiţiei Sociale numărul de contracte individuale de muncă încheiate potrivit prezentei legi.

ART. 18

Anexele nr. 1 şi 2 fac parte integrantă din prezenta lege.

ART. 19

Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 şi ale art. 76 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

p. PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR,
FLORIN IORDACHE

PREŞEDINTELE SENATULUI
CĂLIN-CONSTANTIN-ANTON POPESCU-TĂRICEANU

Bucureşti, 18 iulie 2018.
Nr. 189.

ANEXA 1

Denumire angajator .....

FIŞA DE EVALUARE*1)
a performanţelor profesionale individuale pentru personalul contractual

Direcţia/Serviciul/Biroul .....
Numele şi prenumele angajatului .....
Funcţia .....
Perioada de evaluare .....
Criterii de evaluare:
1. Competenţa în gestionarea resurselor alocate
(între 0 şi 20 de puncte) ..... puncte
2. Capacitate de a lucra individual/în echipă
(între 0 şi 20 de puncte) ..... puncte
3. Capacitatea de a respecta procedurile şi regulamentele interne
(între 0 şi 20 de puncte) ..... puncte
4. Capacitatea de asumare a responsabilităţilor
(între 0 şi 20 de puncte) ..... puncte
5. Capacitatea de a rezolva eficient problemele
(între 0 şi 20 de puncte) ..... puncte
TOTAL PUNCTE:
Punctajul final = suma punctajelor acordate pentru fiecare criteriu, maximum 100 de puncte.
Aprecierea finală:

_
|_| nesatisfăcător (între 0 şi 40 de puncte)

_
|_| bine (între 4 şi 80 de puncte)

_
|_| foarte bine (între 81 şi 100 de puncte)
Observaţiile persoanei evaluate:
.....

Director general/Director/Şef serviciu/Şef birou .....

Data şi semnătura .....

Data şi semnătura angajatului pentru luarea la cunoştinţă a rezultatului evaluării .....

---

*1) Fişa de evaluare se va completa în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

ANEXA 2

Denumire angajator .....

SCRISOARE DE RECOMANDARE

Prin prezenta îl/o recomand pe dl/dna ....., care a fost angajat/(ă) în cadrul ....., Departamentul/Direcţia/Serviciul/Biroul ....., în perioada ..... .

Pe toată perioada desfăşurării activităţii dl/dna ..... a dat dovadă de: ..... .

Cu deosebită consideraţie,

Director general/Director/Şef serviciu/Şef birou .....

Data şi semnătura .....
