

# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

## Lege privind integrarea în muncă, în cadrul autoritatilor publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajați

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

### Capitolul I

#### Dispoziții generale

##### Art.1

(1) Prezenta lege reglementează facilități acordate tinerilor dezavantajați în vederea încadrării pe locurile de muncă vacante din administrația publică de la nivel local.

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

##### Art. 2

(1) Obiectul prezentei legi îl constituie:

- a) asigurarea integrării tinerilor dezavantajați pe piața muncii prin crearea de oportunități de angajare pe perioada determinată în sectorul public la nivel local;
- b) consolidarea competențelor și abilităților profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă în vederea integrării în muncă;
- c) dobândirea de experiență și vechime în muncă;
- d) dobândirea de vechime în specialitate, după caz;
- e) stimularea incluziunii sociale;
- f) responsabilizarea comunității locale;

(2) Durata perioadei de angajare a tinerilor dezavantajați este de 24 de luni.

(3) Angajatorii care angajează tineri dezavantajați sunt obligați să respecte prevederile prezentei legi.

(4) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a tinerilor dezavantajați, pentru a dobândi abilități transferabile pentru locurile de munca din sectorul privat.

##### Art.3

(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

- a) tânăr dezavantajat– persoana cu vârsta cuprinsă între 16-26 ani care nu are o vechime în muncă mai mare de 12 luni și se află în una din următoarele situații:

- i) se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem;
- ii) are copil/copii în întreținere;
- b) angajatori – persoane juridice, reprezentate prin ordonatorii de credite ai autorităților administrației publice locale, inclusiv instituțiile publice aflate în subordinea acestora, ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din subordinea Guvernului, care pot, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă și care sunt finanțate de la bugetul de stat și fonduri publice, cu excepția instituțiilor publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

#### **Art. 4**

Angajarea tânărului dezavantajat se realizează în următoarele condiții:

(1) Prin derogare de la prevederile Hotărârii Guvernului nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, procedura de selecție, recrutare și încadrare a tinerilor dezavantajați, se realizează, după cum urmează:

- a) pe baza selecției dosarelor, în condițiile prezentei legi, prin verificarea documentelor depuse la dosar, inclusiv a curriculum vitae;
- b) interviu;
- c) probă practică, după caz;
- d) tânărul dezavantajat poate fi angajat pe posturi declarate vacante de angajatori, cu respectarea cerințelor specifice/generale fiecărui post.

(2) Se pot prezenta la interviu sau proba practică, după caz, numai candidații declarați admiși la selecția de dosare.

#### **Art. 5**

##### **Procedura selecției dosarelor**

(1) În vederea selecției dosarelor, tânărul va prezenta un dosar, care va conține următoarele documente:

- a) cerere de înscriere la selecția 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 condițiilor specifice ale postului solicitat de autoritatea sau instituția publică;
- d) adeverința medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare eliberată cu cel mult 6 luni anterior selecției dosarelor de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate;
- e) curriculum vitae;

(2) Dovada calității de tânăr dezavantajat, specifică fiecărei categorii prevăzută la art.3, lit. a), va fi probată cu următoarele documente, după cum urmează:

- a) dispoziție/hotărâre judecătorească de intrare/ieșire din sistemul de protecție, pentru categoria prevăzută la art 3 alin. (1), lit. a), pct. i);
- b) copie certificat naștere/orice alt document care să ateste că are copil/copii în întreținere, pentru categoria prevăzută la art 3 alin. (1), lit. a), pct. ii).

#### **Art. 6**

##### **Publicitatea selecției dosarelor**

(1) Anunțul privind selecția dosarelor se afișează de către angajator într-un loc vizibil la sediul acestuia, pe prima pagină a site-ului instituției, precum și pe pagina de internet [www.posturi.gov.ro](http://www.posturi.gov.ro), Secțiunea "Pasarela", cu cel puțin 20 de zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru selecția dosarelor.

(2) În situația în care angajatorii consideră necesar, aceștia pot asigura publicarea anunțului și prin alte forme de publicitate suplimentare.

(3) Anunțul va cuprinde obligatoriu următoarele elemente:

a) numărul posturilor, denumirea și principalele atribuții ale acestora;

b) termenul de depunere a dosarului;

c) condițiile generale și specifice necesare pentru ocuparea posturilor;

d) documentele solicitate candidaților pentru întocmirea dosarului, data-limită și 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 afișării anunțului de selecție a dosarelor;

f) alte date necesare desfășurării selecției dosarelor.

(5) Informațiile prezentate se mențin la locul de afișare până la finalizarea selecției dosarelor.

(6) În condițiile modificării unor aspecte referitoare la organizarea sau desfășurarea selecției dosarelor, publicitatea modificării respective se face prin aceleași mijloace prin care s-a făcut publicitatea selecției dosarelor.

#### **Art. 7**

În vederea selecției dosarelor, candidații depun dosarul în termenul prevăzut prin anunțul privind desfășurarea selecției dosarelor.

#### **Art. 8**

##### **Selecția dosarelor**

(1) Comisia de selecție a dosarelor are obligația de a selecta dosarele în maxim 5 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a acestora.

(2) Selecția dosarelor se face pe baza verificării îndeplinirii condițiilor, prin raportare la documentele din dosarul depus.

(3) Rezultatele selectării dosarelor se afișează, cu mențiunea "admis" sau "respins", însoțită de motivul respingerii dosarului, la sediul autorității ori instituției publice organizatoare a selecției dosarelor și pe site-ul acesteia.

#### **Art. 9**

##### **Contestație**

(1) Candidații nemulțumiți pot depune contestație, în termen de cel mult 24 de ore de la data afișării rezultatului selecției dosarelor și interviului, după caz, la sediul autorității sau instituției publice organizatoare.

(2) Candidatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației se poate adresa instanței de contencios administrativ, în condițiile legii.

#### **Art. 10**

##### **Ocuparea postului**

(1) Candidații declarați admiși sunt obligați să se prezinte la post în termen de maxim 5 zile calendaristice de la data afișării rezultatelor finale.

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

## **Art. 11**

### **Încadrarea și salarizarea**

(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată de 24 de luni se va încheia potrivit prevederilor Legii nr.53/2003-Codul muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalitățile prin care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

## **Art.12**

(1) Angajatorul este obligat să solicite în scris din evidențele Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Serviciilor Publice de Asistență Socială, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, tineri dezavantajați, conform cerințelor postului declarat vacant potrivit legii.

(2) La solicitarea prevăzută la alin. (1), Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Serviciile Publice de Asistență Socială, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt obligate să transmită răspunsul în maxim 10 zile lucrătoare.

(3) Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului și Serviciile Publice de Asistență Socială, sunt obligate ca în termen de 5 zile să sprijine tânărul dezavantajat în vederea depunerii dosarului de participare la selecția de dosare.

(4) Angajatorul este obligat să pună la dispoziția tânărului dezavantajat minim 5% posturi din structura proprie, specifice personalului contractual, raportat la numărul total de angajați cu contract individual de muncă, dar nu mai puțin de 2 posturi.

(5) În situația în care în urma aplicării procentului de 5%, rezultatul este un număr zecimal cu două zecimale, numărul de posturi pe care angajatorul îl va pune la dispoziția tinerilor dezavantajați, în condițiile prezentei legi, se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.

(6) Angajatorul va evidenția posturile prevăzute la alin. (4) în numărul total de posturi aprobat prin hotărârea consiliului județean/local sau actul administrativ al ordonatorului de credite, după caz.

(7) Posturile prevăzute la alin. (4) vor fi ocupate numai de tinerii dezavantajați prevăzuți la art. 3 alin. (1), lit. a), pct. i) și ii), în condițiile prezentei legi.

(8) Angajatorul definit la art. 3 alin. (1), lit. b) va acorda prioritate la angajare tinerilor dezavantajați pe care îi au în propria evidență, în cazul în care dispune de o astfel de situație.

## **Art. 13**

Angajatorul poate solicita oricărei instituții abilitate verificarea documentelor depuse de potențialul angajat.

## **Art. 14**

Monitorizarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi, referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată se realizează de către Inspekția Muncii.

### **Art. 15**

Clauzele contractului individual de muncă pe durată determinată încheiat în condițiile art. 2 alin. (2) nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

### **Art.16**

(1) Tinerii angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective care se probează cu documente justificative.

(2) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată se realizează în condițiile Legii nr.53/2003-Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare.

### **Art.17**

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă cu normă întreagă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

## **Capitolul II**

### **Obligațiile angajatorului**

### **Art. 18**

(1) Angajatorul are următoarele obligații:

- a) să organizeze selecție de dosare pentru angajarea tinerilor dezavantajați în condițiile prezentei legi;
- b) să angajeze pe posturile vacante prevăzute la art. 12 alin. (4) exclusiv tineri dezavantajați;
- c) să desemneze o persoană care să coordoneze și să sprijine tânărul angajat în activitatea sa;
- d) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică - necesară valorificării cunoștințelor teoretice și practice primite de tânărul angajat;
- e) să nu folosească tânărul angajat pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul individual de muncă și în fișa postului.
- f) să realizeze o evaluare a performanțelor profesionale individuale anuală pe bază de interviu;
- g) să realizeze o evaluare a performanțelor profesionale individuale la încetarea contractului individual de muncă, după caz;
- h) să elibereze fostului salariat în termen de 30 de zile de la încetarea contractului individual de muncă adeverința care dovedește calitatea de salariat, copii după evaluările anuale prevăzute la litera g), precum și o scrisoare de recomandare.

(2) Modelul fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual și modelul scrisorii de recomandare sunt prevăzute în anexele nr. 1 și 2, care fac parte integrantă din prezenta lege.

### **Art. 19**

Ministerul Muncii și Justiției Sociale va publica pe site-ul propriu, modelul fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual și modelul scrisorii de recomandare în format editabil.

## **Capitolul III**

### **Dispoziții finale**

#### **Art. 20**

(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă următoarele fapte:

- a) nerespectarea obligației prevăzută la art. 12 alin.(1) în vederea recrutării tinerilor dezavantajați din evidențele Direcțiilor Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului, Serviciilor Publice de Asistență Socială și agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu amendă de la 500 – 1.000 lei;
- b) nerespectarea prevederilor de la art. 12 alin. (2), cu amendă de la 250 – 500 lei;
- c) nerespectarea prevederilor de la art. 12 alin. (3), cu amendă de la 500 – 1.000 lei;
- d) nerespectarea de către angajator a obligației prevăzută la art. 12 alin. (4), cu amendă de la 1.000 – 1.500 lei;
- e) Nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 18 alin. (1) lit. h), cu amendă de la 300 – 1.000 lei;

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1), lit. a) – e) se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Prevederile prezentei legi se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Inspectorii de muncă controlează modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă, constată contravențiile și aplică sancțiunile corespunzătoare, în condițiile stabilite de Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Inspekția Muncii raportează anual Ministerului Muncii și Justiției Sociale numărul de contracte individuale de muncă încheiate în baza prezentei legi.

Denumire angajator

**FIȘA DE EVALUARE\*** (Fișa de evaluare se va completa în 2 exemplare, câte una pentru fiecare parte.)

**a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual**

Direcția /Serviciul

Biroul.....

Numele și prenumele

angajatului.....

Funcția .....

Perioada de evaluare.....

**Criterii de evaluare**

1. Competența în gestionarea resurselor alocate (între 0 - 20 de puncte).....puncte.
2. Capacitate de a lucra individual/în echipă (între 0 - 20 de puncte)..... puncte.
3. Capacitatea de a respecta procedurile și regulamentele interne (între 0 - 20 de puncte)..... puncte.
4. Capacitatea de asumare a responsabilităților (între 0 - 20 de puncte)..... puncte.
5. Capacitatea de a rezolva eficient problemele (între 0 - 20 de puncte)..... puncte.

TOTAL PUNCTE:

Nota finală= media notelor acordate pentru fiecare criteriu = 100 de puncte.

Aprecierea finală:

nesatisfăcător (între 0 - 40 de puncte)

bine (între 41-80 de puncte)

foarte bine (între 81-100 de puncte)

Observațiile persoanei evaluate:

.....  
.....  
.....

Director general/Director/Șef serviciu/Șef birou .....

Data și semnătura .....

Data și semnătura angajatului pentru luarea la cunoștință a rezultatului evaluării

**Scrisoare de recomandare**

Prin prezenta recomand pe dl/dna....., care a fost angajat/ă în cadrul .....  
....., departamentul .....,  
în perioada.....

Pe toata perioada desfășurării activității dl/dna....., a dat dovadă de:  
competență profesională, seriozitate în muncă, punctualitate, responsabilitate, spirit de echipă, precum  
și.....  
.....  
.....

Pe baza celor menționate mai sus, îl/o recomand pentru ocuparea unor posturi în domeniul public/privat.

Cu deosebită considerație,

Director general/Director/Șef serviciu/Șef birou .....

Data și semnătura .....