

# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

## LEGE

**privind integrarea în muncă, în cadrul instituțiilor  
publice de la nivel local, a tinerilor dezavantajați**

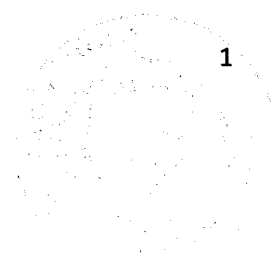
**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

### Capitolul I

#### Dispoziții generale

**Art.1** – (1) Prezenta lege reglementează facilitățile acordate tinerilor dezavantajați în vederea încadrării pe locurile de muncă vacante din instituțiile publice 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.



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

## **Capitolul II**

### **Angajarea tânărului dezavantajat**

**Art. 2** – (1) Obiectivele prezentei legi sunt următoarele:

a) asigurarea integrării tinerilor dezavantajați pe piața muncii prin crearea de oportunități de angajare pe perioadă determinată în instituțiile publice de 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;

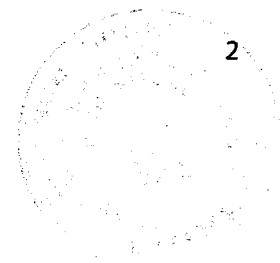
f) responsabilizarea comunității locale.

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

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

**Art. 3** – În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *tânăr dezavantajat* – persoana cu vârsta cuprinsă între 16 și 26 ani care nu are o vechime în muncă mai mare de 12 luni și care se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem sau are copil/copii în întreținere;



b) *angajatori* – persoane juridice, reprezentate prin ordonatorii de credite ai instituțiilor publice de la nivel local, 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** – (1) Prin derogare de la prevederile art.31 alin.(1) din Legea-cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nr.153/2017, cu modificările și completările ulterioare, procedura de recrutare și încadrare a tinerilor dezavantajați, cuprinde următoarele etape:

a) selecția dosarelor, constând în verificarea documentelor depuse la dosar, inclusiv a curriculum vitae;

b) interviul;

c) proba practică, după caz.

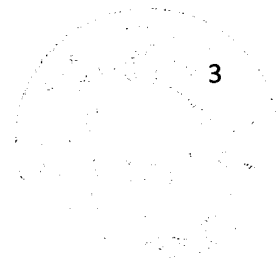
(2) Tânărul dezavantajat poate fi angajat pe posturi declarate vacante de angajatori, cu respectarea cerințelor specifice/generale fiecărui post.

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

**Art. 5** – (1) Anunțul privind procedura de recrutare și încadrare a tinerilor dezavantajați 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, acestia 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) Anunțul prezentat se menține 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. 6 – (1)** În vederea selecției dosarelor, tânărul dezavantajat va prezenta un dosar, care va conține următoarele documente:

a) cerere de înscriere la selecția dosarelor adresată angajatorului;

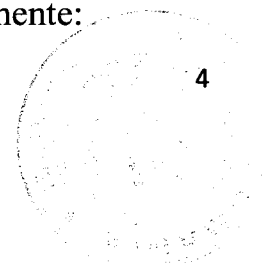
b) copia actului de identitate sau orice alt document care atestă identitatea, potrivit legii, după caz;

c) copiile documentelor care atestă îndeplinirea condițiilor specifice ale posturilor solicitate de instituțiile publice;

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 se face, după caz, cu următoarele documente:



a) dispoziție sau hotărâre emisă de către comisia de protecție a copilului de intrare/ieșire din sistemul de protecție, pentru categoria prevăzută la art 3, lit. a) sau hotărâre judecătorească definitivă pronunțată de instanța competentă;

b) copia de pe certificatul de naștere sau de pe orice alt document care să ateste că are copil/copii în întreținere, pentru categoria prevăzută la art. 3, lit. a).

**Art. 7 –** (1) Angajatorul definit la art. 3 lit. b) are obligația de a constitui o comisie de selecție formată din 3 membrii și un secretar, angajați ai instituției.

(2) Comisia prevăzută la alin. (1) are competența de a evalua selecția dosarelor, interviul și proba practică.

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

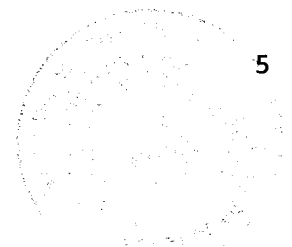
(4) Selecția dosarelor se face pe baza verificării îndeplinirii condițiilor, prin raportare la documentele din dosarul depus.

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

**Art. 8 –** (1) În cadrul interviului se testează abilitățile, aptitudinile și motivația candidaților. Proba interviului poate fi susținută doar de către acei candidați declarați admiși la selecția de dosare.

(2) Interviul se realizează conform planului de interviu întocmit de comisia prevăzută la art. 7 în ziua desfășurării acestei probe, pe baza criteriilor de evaluare. Criteriile de evaluare pentru stabilirea interviului sunt:

- a) abilități și cunoștințe impuse de funcție;
- b) capacitatea de analiză și sinteză;
- c) motivația candidatului.



(3) Proba practică se desfășoară pe baza unui plan stabilit de comisie, care va include următoarele criterii de evaluare:

- a) capacitatea de adaptare;
- b) capacitatea de gestionare a situațiilor dificile;
- c) îndemânare și abilitate în realizarea cerințelor practice;
- d) capacitatea de comunicare;
- e) capacitatea de gestionare a resurselor alocate pentru desfășurarea

probei practice.

(4) În vederea testării pentru proba practică se pot stabili și alte criterii de evaluare.

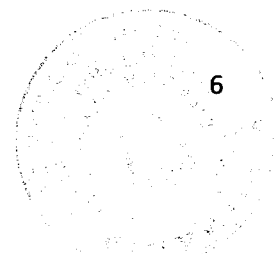
**Art. 9** – (1) Pentru soluționarea contestațiilor, angajatorul definit la art. 3 lit. b) are obligația de a constitui o comisie de soluționare a contestațiilor formată din 3 membrii și un secretar, angajați ai instituției, alții decât cei menționați la art. 7 alin. (1).

(2) 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 instituției publice organizatoare.

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

**Art. 10** – (1) Candidații declarați admiși sunt obligați să se prezinte la post în termen de maximum 5 zile calendaristice de la data afișării rezultatelor finale.

(2) În cazul neprezentării la post la termenul prevăzut 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** – 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.

**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 județene pentru ocuparea forței de muncă din subordinea agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă, date despre numărul de tineri dezavantajați, conform cerințelor postului declarat vacant potrivit legii.

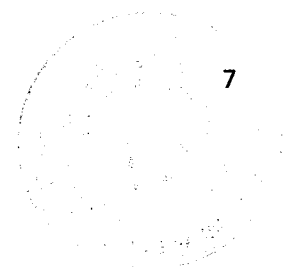
(2) La solicitarea prevăzută la alin. (1), direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, serviciile publice de asistență socială, agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă din subordinea agenției naționale pentru ocuparea forței de muncă sunt obligate să transmită răspunsul în maximum 10 zile lucrătoare.

(3) În termen de 5 zile lucrătoare de la transmiterea răspunsului prevăzut la alin. (2), direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, precum și serviciile publice de asistență socială sunt obligate să sprijine tânărul dezavantajat, în sensul completării și depunerii dosarului de participare la selecția de dosare.

(4) Angajatorul este obligat să pună la dispoziția tinerilor dezavantajați 5% din posturile existente și bugetate specifice personalului contractual, raportat la numărul total de angajați cu contract individual de muncă.

(5) În situația în care în urma aplicării procentului de 5%, rezultatul este un număr 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 mai mare sau egală cu 5.

(6) Angajatorul va evidenția posturile alocate tinerilor dezavantajați 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, lit. a), în condițiile prezentei legi.

(8) Prevederile alin. (4) se aplică angajatorului numai în situația în care are numărul de posturi vacante necesar respectării obligației de angajare a tinerilor dezavantajați.

**Art. 13** – Angajatorul poate solicita oricărei instituții abilitate verificarea documentelor depuse de candidat.

**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 contractul colectiv de muncă aplicabil.

**Art.16** – (1) Tinerii dezavantajați angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată în condițiile prezentei legi, nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât persoanele angajate cu contract de muncă pe durată nedeterminată 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) Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată se realizează în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



### **Capitolul III**

#### **Obligațiile angajatorului**

**Art. 17** – (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 prevazute 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;

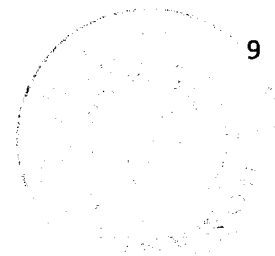
e) să nu folosească tânărul angajat pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul individual de muncă și în fișa postului.

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

g) să realizeze, după caz, evaluarea performanțelor profesionale individuale la încetarea contractului individual de muncă, cu consemnarea rezultatului acesteia în fișa de evaluare;

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 f), precum și o scrisoare de recomandare.

(2) Modelul fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual este prevăzut la anexa nr. 1, iar modelul scrisorii de recomandare este prevăzut la anexa nr. 2.



**Art. 18** – 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 IV**

### **Dispoziții finale**

**Art. 19** – (1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă următoarele fapte:

a) nerespectarea obligației prevăzută la art. 12 alin.(1), cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

b) nerespectarea prevederilor art. 12 alin. (2), cu amendă de la 250 lei la 500 lei;

c) nerespectarea prevederilor art. 12 alin. (3), cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;

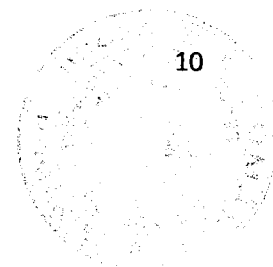
d) nerespectarea de către angajator a obligației prevăzuta la art. 12 alin. (4), cu amendă de la 1.000 lei la 1.500 lei;

e) nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 17 alin. (1) lit. h), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1), 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, aprobată prin Legea nr. 180/2002, 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

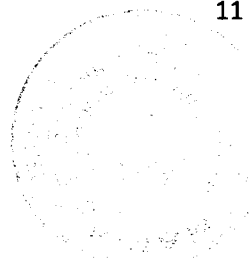


sanțiunile corespunzătoare, în condițiile stabilite de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

**Art. 20** – Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

**Art. 21** – Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta lege.



Denumire angajator

**FIȘA DE EVALUARE**<sup>A</sup> (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 .....