

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

EMITENT: PARLAMENTUL ROMÂNIEI

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

**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, sex ș.a.

(3) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea protecției tinerilor dezavantajați, pentru a dobândi abilități profesionale în vederea facilitării integrării acestora pe piața muncii.

#### 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) Angajarea tinerilor dezavantajați 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 și completările ulterioare, cu respectarea dispozițiilor 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 de ani, care nu are vechime în muncă sau care are o vechime în muncă de până la 12 luni și care:

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

(ii) are copil/copii în întreținere;

(iii) s-a aflat sau se află în evidența serviciului de probațiune;

(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 și a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare în cursul procesului penal, cu modificările și completările ulterioare, ori a unei alte măsuri neprivative, precum amânarea aplicării pedepsei sau executarea pedepsei amenzii prin prestarea unei munci neremunerate în folosul comunității;

b) angajator - persoana juridică, reprezentată prin ordonatorul de credite al instituției publice de la nivel local, care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă și care este finanțată de la bugetul de stat și/sau din fonduri publice locale, cu excepția instituțiilor publice de apărare națională, ordine publică și securitate națională;

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

1. aparatul de specialitate al primarului;
2. aparatul de specialitate al consiliului județean/Consiliului General al Municipiului București;
3. consiliile locale ale comunelor, orașelor, municipiilor, sectoarelor municipiului București, consiliile județene și Consiliul General al Municipiului București;
4. furnizori de servicii sociale, de drept public, care acordă servicii sociale în condițiile prevăzute de lege;
5. operatori de servicii comunitare de utilități publice locale sau județene;
6. instituții publice și servicii publice înființate și organizate prin hotărâri ale autorităților deliberative, potrivit Legii administrației publice locale nr. 215/2001, republicată, cu modificările și 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 și completările ulterioare, procedura de recrutare și încadrare a tinerilor dezavantajați cuprinde următoarele etape:

- a) selecția 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 cerințelor specifice/generale fiecărui post.

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

#### ART. 5

(1) Anunțul privind declanșarea procedurii de recrutare în vederea încadrării tinerilor dezavantajați se afișează de către angajator într-un loc vizibil, la sediul său, pe prima pagină a site-ului instituției, precum și pe pagina de internet [www.posturi.gov.ro](http://www.posturi.gov.ro), în cadrul unei secțiuni speciale, creată de administratorii acestui site sub denumirea "Pasarela", cu cel puțin 20 de zile lucrătoare înainte de data stabilită pentru selecția dosarelor.

(2) În situația în care angajatorul consideră necesar, acesta poate 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;

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

(4) Anunțul prevăzut la alin. (1) se menține la locul de afișare de la sediul angajatorului până la finalizarea selecției dosarelor.

(5) În condițiile modificării unor aspecte referitoare la organizarea sau desfășurarea procedurii de recrutare, publicitatea modificărilor respective se face prin aceleași mijloace prin care s-a făcut publicitatea anunțului prevăzut la alin. (1).

#### ART. 6

În vederea selecției dosarelor, tânărul dezavantajat depune 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 de ocupare a postului;

d) adeverința 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) dispoziție sau hotărâre emisă de către comisia pentru protecția copilului, de intrare/ieșire din sistemul de protecție a copilului, sau hotărâre judecătorească definitivă pronunțată de instanța competentă;

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

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

#### ART. 7

(1) Angajatorul are obligația de a constitui o comisie de selecție și evaluare, denumită în continuare comisie, formată din 3 membri și un secretar, dintre angajații instituției.

(2) Comisia are competența de a efectua selecția dosarelor și de a realiza evaluarea candidaților în cadrul interviului și al probei practice, după caz.

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

(4) Rezultatul selecției dosarelor se afișează la sediul angajatorului și pe site-ul acestuia, cu mențiunea "admis" sau "respins", însoțită de nota obținută, precum și de motivul respingerii dosarului, după caz.

## ART. 8

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

- a) abilitățile și cunoștințele teoretice în raport cu specificul postului;
- b) capacitatea de analiză și sinteză.

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

- a) îndemânare și abilitate în realizarea cerințelor practice;
- b) capacitatea de comunicare;
- c) capacitatea de gestionare a resurselor alocate pentru desfășurarea probei practice.

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

## ART. 9

(1) Pentru soluționarea contestațiilor, angajatorul are obligația de a constitui o comisie de soluționare a contestațiilor formată din 3 membri și un secretar, dintre angajații instituției, alții decât cei care fac parte din comisia prevăzută la art. 7 alin. (1).

(2) Candidații declarați respinși pot depune contestație, în termen de 24 de ore de la data afișării rezultatului.

(3) Rezultatul soluționării contestației prevăzute la alin. (2) poate fi atacat în instanța de contencios administrativ, în condițiile legii.

## ART. 10

(1) Candidatul declarat admis este obligat să se prezinte la post în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data afișării 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 obținut nota finală imediat inferioară posibilitatea de a ocupa postul respectiv.

(3) În situația 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 și se reia procedura de recrutare și încadrare a tinerilor dezavantajați, potrivit prevederilor prezentei legi.

## ART. 11

(1) Angajatorul este obligat să solicite, în scris, 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, în scopul ocupării posturilor declarate vacante potrivit prezentei legi.

(2) La solicitarea prevăzută la alin. (1), direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, serviciile publice de asistență socială și agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă sunt obligate să transmită datele solicitate în maximum 10 zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

(3) Direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, precum și serviciile publice de asistență socială sunt obligate să sprijine tânărul dezavantajat, în scopul întocmirii și depunerii dosarului de participare la selecția de dosare.

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

## ART. 12

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

#### ART. 13

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

#### ART. 14

(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 comparabil, 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. 15

(1) Angajatorul are următoarele obligații:

a) să organizeze selecția și evaluarea dosarelor pentru angajarea tinerilor dezavantajați, în condițiile prezentei legi;

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

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

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

e) să nu folosească tânărul dezavantajat 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 evaluarea performanțelor profesionale individuale la încetarea contractului individual de muncă, cu consemnarea rezultatului acesteia în fișa de evaluare;

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

(2) Modelul fișei de evaluare a performanțelor 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 și Justiției Sociale publică pe site-ul propriu, în format editabil, modelul fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru personalul contractual și modelul scrisorii de recomandare prevăzute la art. 15 alin. (2).

## CAPITOLUL IV

### Dispoziții finale

#### ART. 17

(1) Constituie contravenție și se sancționează 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 obligației prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. h), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;
- c) nerespectarea obligației 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 obligației prevăzute la art. 11 alin. (4), cu amendă de la 1.000 lei la 1.500 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 cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Inspekția Muncii raportează anual Ministerului Muncii și Justiției Sociale numărul de contracte individuale de muncă încheiate potrivit prezentei legi.

#### ART. 18

Anexele nr. 1 și 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 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,  
**FLORIN IORDACHE**

PREȘEDINTELE SENATULUI  
**CĂLIN-CONSTANTIN-ANTON POPESCU-TĂRICEANU**

București, 18 iulie 2018.

Nr. 189.

# ANEXA 1

Denumire angajator .....

## **FIȘA DE EVALUARE\*1) 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 și 20 de puncte) ..... puncte

2. Capacitate de a lucra individual/în echipă  
(între 0 și 20 de puncte) ..... puncte

3. Capacitatea de a respecta procedurile și regulamentele interne  
(între 0 și 20 de puncte) ..... puncte

4. Capacitatea de asumare a responsabilităților  
(între 0 și 20 de puncte) ..... puncte

5. Capacitatea de a rezolva eficient problemele  
(între 0 și 20 de puncte) ..... puncte

TOTAL PUNCTE:

100 Punctajul final = suma punctajelor acordate pentru fiecare criteriu, maximum de puncte.

Aprecierea finală:

|\_ | nesatisfăcător (între 0 și 40 de puncte)

|\_ | bine (între 4 și 80 de puncte)

|\_ | foarte bine (între 81 și 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 .....

-----

\*1) Fișa 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/Direcția/Serviciul/Biroul ....., în perioada .....

Pe toată perioada desfășurării activității dl/dna ..... a dat dovadă de:  
.....

Cu deosebită considerație,

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

Data și semnătura .....

-----