

Angajarea lucrătorilor comunitari de către autorități publice locale

Material pregătit în cadrul proiectului
"Incluziune socială prin furnizarea de servicii integrate la nivelul comunității în județul Bacău"

Elena Grapa, Consilier Resurse Umane, Consiliu Județean Bacău

I. Introducere

Proiectul "Incluziune socială prin furnizarea de servicii integrate la nivelul comunității în județul Bacău" vizează testarea unui model de intervenție privind acordarea de servicii comunitare integrate la nivelul județului Bacău, fiind susținut cu asistență tehnică și financiară de Reprezentanța UNICEF în România și finanțare din partea Norway Grants, implementat cu sprijinul tehnic și administrativ al instituțiilor publice județene și al autorităților publice locale, pe perioada ianuarie 2015 – decembrie 2017.

Modelul este implementat într-un număr de 38 localități, cuprinzând 45 comunități urbane și rurale din județul Bacău, vizând aproximativ 54.000 de copii și familiile acestora. Până la acest moment, în cadrul modelului au fost identificate peste 20,000 copii și familii care sunt expuse riscului de excluziune socială, prin utilizarea unei aplicații mobile puse la dispoziție de UNICEF, aplicație ce permite identificarea vulnerabilităților familiilor și copiilor într-un mod unitar.

Modelul urmărește totodată facilitarea accesului tuturor copiilor și adolescenților la pachetul minim de servicii integrate comunitare incluzând servicii de asistență socială, asistență medicală comunitară și consiliere școlară, precum și la educație incluzivă de calitate.

În acest context, se recomandă angajarea unei echipe comunitare alcătuită din lucrător /referent /tehnician social sau asistent social, asistent medical comunitar și consilier școlar, care să pună în practică o serie de activități necesare atingerii obiectivelor enunțate anterior. În plus, funcție de nevoile identificate se recomandă angajarea și a unui mediator sanitar pentru comunitățile cu romi și mediator școlar.

În contextul acestui proiect, prezentul document inventariază reglementările legislative în vigoare privind procedura și practica angajării de lucrători comunitari: lucrător /referent /tehnician social sau asistent social și asistent medical comunitar, valabil și pentru alți profesioniști angajați de către autoritatea publică locală, în cadrul proiectului sau care deja activează în cadrul primăriei și formulează recomandări pentru autoritățile locale în vederea acoperirii deficitului de resurse umane.

II. Inventar legislativ

Legislația în vigoare pentru angajarea lucrătorilor comunitari, în funcție de situațiile concrete de la nivel local, ce se aplică și în cadrul proiectului "Incluziune socială prin furnizarea de servicii

integrate la nivelul comunității în județul Bacău” cuprinde:

- Legea nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.215/2001 – Legea administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copiilor, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.240/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr.946/2005 – Codul și standardele controlului intern /managerial la entitățile publice, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordinul nr.7660/2006 – privind aprobarea instrucțiunilor pentru elaborarea Planului de ocupare a funcțiilor publice;
- OUG nr.162/2008 privind transferul ansamblului de atribuții și competențe exercitate de Ministerul Sănătății către autoritățile administrației publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- HG nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea-cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
- HG 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;
- Legea nr.292/2011 – Legea asistenței sociale, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr.70/2014 privind salarizarea personalului din cadrul sistemului public sanitar și sistemului public de asistență socială în anul 2015, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr.83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice în anul 2015, cu modificările și completările ulterioare;
- OUG nr.57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, modificată și completată de Rectificarea nr.57 din 9.XII.2015 și OUG nr.20/2016;
- HG nr.1017/2015 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată.

III. Proceduri de angajare

Procedurile de angajare a personalului nou sau implicarea personalului care deja activează, în cadrul unităților administrativ-teritoriale implicate în proiect, presupun parcurgerea unor etape, conforme cu legislația în vigoare. La acest moment, în cadrul celor 38 de localități urbane și rurale din județul Bacău, personalul angajat ocupă posturi de natura:

- a) personal contractual, respectiv asistent social, lucrător social, referent, consilier social, inspector de specialitate, tehnician asistență socială, precum și asistent medical comunitar
- b) funcționar public, respectiv consilier
- c) asistent medical comunitar
- d) operator culegere date (de exemplu, expert asistență romi)

III.a. Personal contractual

În cazul personalului contractual, în conformitate cu prevederile Legii nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, o persoana este selectată în vederea angajării sau salariatul, după caz, prestează munca în baza unui contract individual de muncă (CIM). CIM se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, CIM se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Încadrarea salariaților la instituțiile și autoritățile publice și la alte unități bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz, în conformitate cu prevederile Legii-cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare și a HG 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.

În cazul angajării personalului salariat cu CIM pe perioadă determinată, prin derogare de la regula prevăzută la art.12 alin.(1) din Legea nr.53/2003 – Codul muncii, durata pentru care se încheie acest contract trebuie prevăzută în mod expres. CIM pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art.83 al Legii nr.53/2003 – Codul muncii, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări. Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 CIM pe durata determinată și nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni (Cap.VI din Legea nr.53/2003 – Codul muncii).

În cazul cumulului de funcții, în conformitate cu prevederile art.35 alin.(1) al Legii nr.53/2003 – Codul muncii, orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor CIM, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Cumulul de funcții se realizează prin încheierea unor CIM cu timp parțial ținându-se cont de următoarele:

- timp de odihnă minim 12 ore consecutive;
- limita maximă a timpului de muncă este de 48 de ore cumulate pe săptămână;
- CIM sunt distincte în cazul cumulului de funcții;
- CIM care se pot cumula pot fi pe durată nedeterminată sau determinată, cu timp normal sau parțial de muncă;
- cel de-al doilea CIM să aibă ca obiect prestarea unor activități diferite de cea de bază (CIM principal)

III.b. Funcționar public

În cazul funcționarilor publici, încadrarea în instituțiile și autoritățile publice se face numai prin concurs sau examen, după caz, în conformitate cu prevederile Legii nr.188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a HG

nr.611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare și a Legii-cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

Conform prevederilor art.94, alin.2, lit.a) din Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, funcționarii publici nu pot deține alte activități remunerate în cadrul instituțiilor publice. Deci, nu li se pot încheia CIM pe lângă cele deja existente, în cadrul aceleiași instituții.

III.c. Asistent medical comunitar (AMC)

În cazul asistentului medical comunitar, unitățile administrativ-teritoriale, înaintea Direcției de Sănătate Publică (DSP) un referat de susținere pentru crearea unui post de AMC. DSP solicită Ministerului Sănătății aviz favorabil de înființare de post și finanțare a acestuia, comunică avizul favorabil UAT, care poate demara procedura de ocupare a postului conform legislației în vigoare.

III.d. Operator culegere date

În cazul operatorului de culegere date, acesta se ocupa în principal cu activitatea de colectare de date, prin utilizarea unei aplicații on-line, aplicație ce permite monitorizarea în timp real a situației copiilor și familiilor lor. Acest operator poate fi o persoana deja angajată în UAT (ex. expert pentru romi) sau din afara UAT (ex. cadru didactic) cu respectarea prevederilor legislative în vigoare privind cumulul de funcții sau pe baza unui contract de prestări de servicii încheiat cu UNICEF.

IV. Diverse situații și etape

În fiecare din situațiile de personal ce poate fi angajat, prevazute mai sus, trebuie respectată metodologia de crearea postului, identificarea surselor de finanțare și, apoi demararea ocupării prin concurs sau examen a postului.

IV.a. Atunci cand în UAT nu există post, nu există finanțare și se dorește angajarea de personal, trebuie parcurse următoarele etape (exemple și în schema 1 și 2 atașate la finalul documentului):

1. Crearea postului, care presupune:

- Modificarea organigramei și a statutului de funcții, solicitându-se Consiliului Local înființarea postului. Consiliul Local adoptă o hotărâre (HCL) prin care aprobă, la propunerea primarului, organigrama, statul de funcții și numărul de personal, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
- UAT solicită Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) aviz favorabil pentru modificările solicitate;
- UAT solicită Instituției Prefectului aviz de legalitate pentru modificările solicitate;
- După obținerea avizelor de mai sus, Consiliul Local aprobă organigrama și statul de funcții.

2. Finanțarea postului, care presupune:

- Întocmirea de către UAT a unui memoriu justificativ care se transmite Administrației Județene a Finanțelor Publice;
 - Se poate asigura finanțarea și din bugetul UAT (venituri proprii) prin identificarea în bugetul local a capitolului de unde poate fi realocata suma la capitolul “cheltuieli de personal”, se rectifică bugetul prin HCL, după care Administrația Județeană a Finanțelor Publice emite aviz favorabil.
 - În ceea ce privește finanțarea postului pentru asistentul medical comunitar, UAT înaintează Direcției de Sănătate Publică (DSP) un referat de susținere pentru crearea unui post de AMC și se urmează etapele menționate la secțiunea *Proceduri de angajare, III.c.*, mai sus.
 - Se poate asigura finanțarea și din bugetul unor proiecte. Se vor respecta etapele pentru crearea postului, pentru o mai buna sustenabilitate.
3. **Demersurile și metodologia de angajare**, care presupune aplicarea prevederilor legislative în vigoare privind ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, după caz, și cu respectarea prevederilor Legii nr.53/2003 - Codul Muncii.

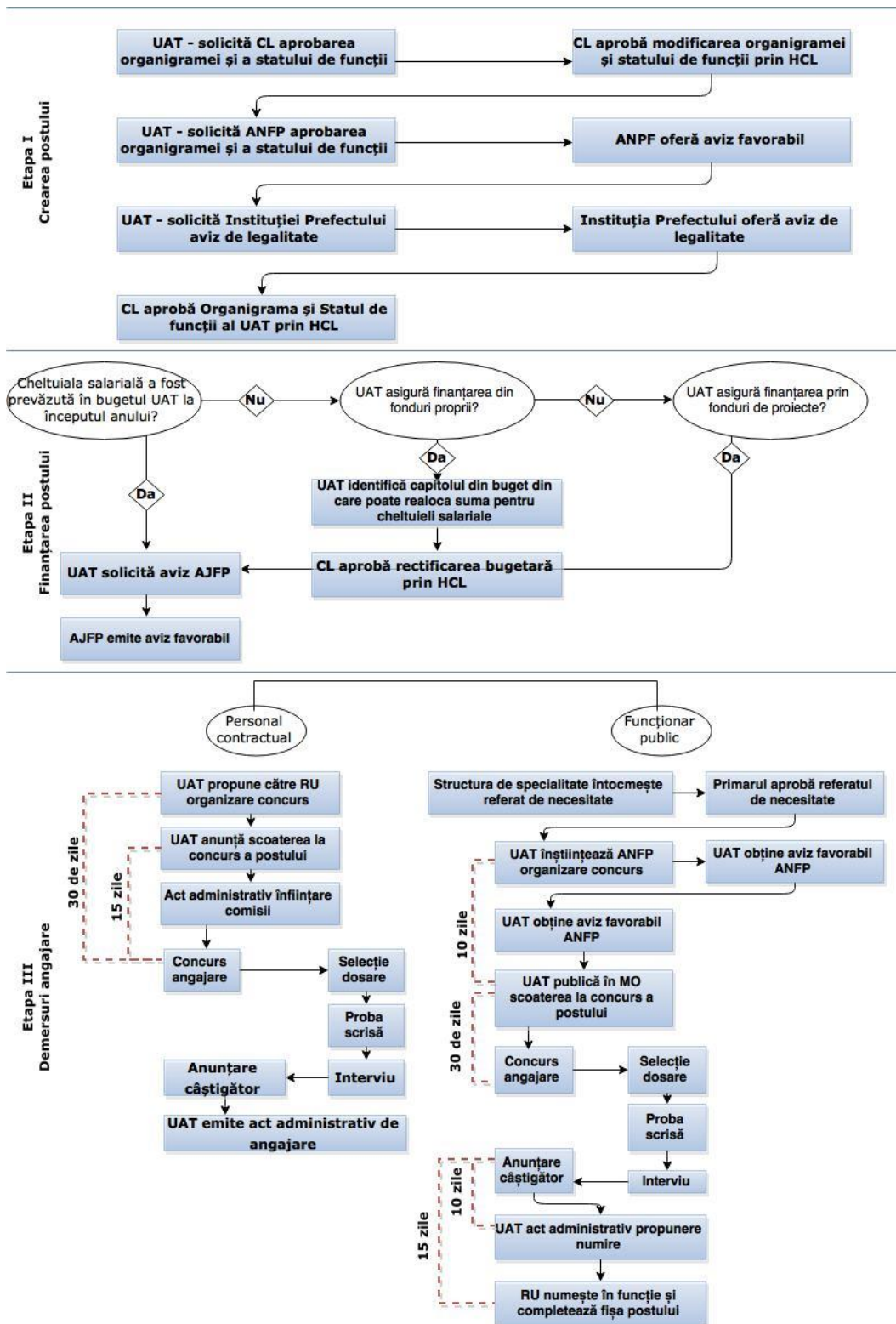
IV.b. Atunci cand în UAT există post vacant sau poate fi transformat un alt post (funcționar public și/sau personal contractual) și nu există finanțare și se dorește angajarea de personal, trebuie parcurse următoarele etape:

1. **Identificarea postului**, care presupune:
 - Modificarea organigramei și a statului de funcții, solicitându-se Consiliului Local transformarea postului. Consiliul Local adoptă o hotărârea (HCL) prin care aprobă, la propunerea primarului, organigrama, statul de funcții și numărul de personal, în conformitate cu prevederile legale în vigoare;
 - UAT solicită Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP) aviz favorabil pentru modificările solicitate;
 - ANFP avizează favorabil modificările solicitate.
2. **Finanțarea postului**, la fel ca la situația prezentată mai sus.
3. **Demersurile și metodologia de angajare**, la fel ca la punctele 2 și 3 de la situația prezentată mai sus.

IV.c. Atunci când în UAT există post vacant și există finanțare și se dorește angajarea de personal, trebuie parcurse următoarele etape:

1. Identificarea postului în statul de funcții.
2. Finanțarea postului: din bugetul UAT sau diverse alte surse (proiecte), cu respectarea etapelor pentru crearea postului, pentru o mai bună sustenabilitate.
3. Demersurile și metodologia de angajare, la fel ca la 2 și 3 de la situațiile prezentate mai sus.

Schema 1: Angajarea unui asistent social sau lucrător /referent /tehnician social



Schema 2: Angajarea unui asistent medical comunitar

