

PRINCIPIILE BIROULUI DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI

Principiile de funcționare ale Biroului de Consiliere pentru Cetățeni Simeria sunt: confidențialitate, gratuitate, independență și imparțialitate.

1. Confidențialitate

BCC oferă servicii cetățenilor cu respectarea confidențialității informațiilor.

Cetățeanul are dreptul la servicii de consiliere cu respectarea intimității, fără să fie ascultat de un alt cetățean.

2. Gratuitate

Serviciile BCC sunt furnizate cetățenilor gratuit.

Personalul BCC nu va pretinde și nu va primi nici un venit, cadou sau beneficiu pentru serviciile prestate către cetățeni.

3. Independența

BCC oferă servicii independente de influențe politice, economice sau religioase.

BCC oferă servicii independente de instituțiile publice și de organizațiile neguvernamentale care au înființat BCC.

BCC oferă servicii independente de politica instituțiilor care finanțează serviciile de informare și consiliere.

4. Imparțialitate

BCC oferă servicii tuturor cetățenilor indiferent de rasă, culoare, poziție socială, sex, apartenență politică sau religioasă, nivel cultural, educație, etnie, vârstă, handicap sau orientare sexuală.

Consilierii BCC oferă servicii

cetățenilor fără a face judecăți de valoare asupra acestora și fără a fi influențați de opiniile și părerile lor personale.



SERVICIILE OFERITE DE BIROUL DE CONSILIERE PENTRU CETĂȚENI

BCC Simeria oferă două tipuri de servicii :

INFORMARE – ce spune legea, unde trebuie să se adreseze solicitantul, date, ore și un anumit sprijin referitor la cum trebuie utilizată informația.

CONSILIERE - solicitantul este ajutat să ia o decizie asupra modalității de rezolvare a problemei sale după prezentarea posibilităților de acțiune existente și a consecințelor acestora.

Ana Maria IANCĂU

Răspundem cititorilor

Domnul A. Viorica ne întreabă:

Întrebare: În cazul unei concedieri ce nu ține de persoana angajatului (care poate fi individuală sau colectivă) se elimină întâi locurile vacante, apoi pensionarii care lucrează în instituție și cei angajați pe ASE (persoană angajată pe o perioadă determinată de 2 ani care înlocuiește o persoană aflată în concediul de maternitate)? Se respectă apoi legislația care prevede în mod expres limitarea numărului de personal administrativ la 10 % din angajați sau se poate face concediere indiferent de criterii?

Răspuns: Conform Codului muncii, Art. 3. - (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- pentru toți salariații încadrați în

unitățile din țară, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, român sau străin/mixt), în cazul contractelor colective de muncă la nivel național;

Art. 81. - (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

b) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu au cerut pensionarea în condițiile legii;

c) CIM ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

a) dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;

b) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult 3 ani

până la pensionare la cererea lor.

(3) În cazul în care măsura desfacerii CIM ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(4) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatelor.

Pentru mai multe informații vă rugăm să vă adresați la BCC Simeria, (Str. Libertății, nr. 4, tel. 0354.401027, e-mail: office@bccsimeria.ro). Programul de lucru cu publicul este: luni, miercuri, vineri : 08:00-16:00; marți, joi : 09:00-18:00. Persoane de contact: Iancău Ana-Maria și Anghelina Larisa, consilieri BCC Simeria.

Pentru eventuale informații și sesizări legate de proiectele PHARE, contactați cfcu.phare@mfinante.ro.

Publicație bilunară editată de Biroul de Consiliere pentru Cetățeni Simeria

Adresa
Jurnalul BCC Simeria
Str. Libertății, nr. 4
e-mail : office@bccsimeria.ro
www.bccsimeria.ro

Titlul Programului: Phare 2006/018-147.01.02/01.01
Data Publicării : septembrie 2009

Redactor-șef : Iulius Bedea
Redactori : Ana Maria Iancău
Larisa Anghelina
Martina Hoch
Monica Chira

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene”.

www.bccsimeria.ro



JURNALUL BCC SIMERIA

Publicație gratuită de informare la dispoziția TA!

Întrebați, aflați, alegeți! Cu NOI, informațiile ți sunt de folos!

gratuit • imparțial • prompt ANUL 1 nr. 13 - 14 2009



Șomajul tehnic – o problemă actuală

Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Prin suspendarea contractului individual de muncă se înțelege suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Continuare în pagina 2



Cercetarea abaterii disciplinare

Cercetarea abaterii disciplinare constituie prima fază a acțiunii disciplinare. Aceasta este o prerogativă a angajatorului; este singurul în măsură să constate săvârșirea abaterii disciplinare de către salariații săi și să aplice sancțiunile corespunzătoare.

Sub sancțiunea nulității absolute, nici o sancțiune disciplinară (chiar și cea constând în avertismentul scris) nu va putea fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Conform art. 75 alin. (6) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006, **activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:**

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;

b) gradul de vinovăție a salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Procedura disciplinară și orice alte reguli referitoare la disciplina muncii în unitate, inclusiv stabilirea abaterilor disciplinare și a sancțiunilor aplicabile fac obiectul regulamentului intern, conform art. 258 lit. e)-g) din Codul muncii.

În legătură cu procedura disciplinară este necesar a se dezvolta prevederile generice ale art. 267 alin. (2) din Codul muncii, precizându-se, în amănunt, modul cum urmează exact să se realizeze cercetarea disciplinară prealabilă.

Continuare în pagina 4

Schema de ajutor de stat pentru formarea profesională generală

Centrul EUROPE DIRECT al județului Hunedoara aduce în atenția dumneavoastră schema de ajutor de stat pentru formarea profesională generală Programului Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice, **Axa Prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”**. Domeniul Major de Intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă” și Domeniul Major de Intervenție 2.3 „Acces și participare la FPC” pentru angajații proprii ai întreprinderii; și **Axa Prioritară 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor”**. Domeniul Major de Intervenție 3.2 „Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității” pentru angajații proprii ai întreprinderii.

Continuare în pagina 7

Concedii pentru formarea profesională

Codul muncii reglementează concediile pentru formarea profesională la Art. 149-153. Acordarea acestor concedii se justifică doar în situația în care cursurile de pregătire profesională se desfășoară la inițiativa salariaților, nu și atunci când ele au loc la solicitarea angajatorului.

Nu se pune problema concediului pentru formare profesională, nici atunci când participarea la stagiul sau cursurile de formare profesională, inițiată de angajator, presupune scoaterea integrală din activitate a salariatului.

Continuare în pagina 6

Operatorii de telefonie mobilă vor debloca gratuit telefoanele, de la 1 septembrie 2009

Începând din luna septembrie, operatorii de telefonie mobilă din România vor debloca, la cererea utilizatorilor, telefoanele codate în rețelele proprii.

Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații (ANCOM), împreună cu Asociația Operatorilor Mobili din România (AOMR) și membrii acesteia, au întocmit și semnat un cod de conduită care stabilește condițiile standard minime de deblocare a terminalelor codate în rețelele de comunicații mobile din România.

Continuare în pagina 5

www.bccsimeria.ro

Șomajul tehnic – o problemă actuală

Continuare din pagina 1

Inițiativa suspendării contractelor individuale de muncă aparține angajatorului.

Prin întreruperea temporară a activității se înțelege:

- înlocuirea, modernizarea sau repararea utilajelor;
- reorganizarea unor subunități (secți, ateliere, etc.) sau chiar a formațiilor de lucru;
- anularea sau lipsa comenziilor, pierderea unor clienți;
- schimbări esențiale la nivelul managementului.

Caracterul „temporar” al întreruperii activității la care se referă textul de lege a fost definit și de Curtea Constituțională, care prin Decizia nr. 24/20035 a apreciat că „întreruperea temporară a activității nu este imputabilă salariaților și nu se identifică cu situațiile în care unitatea își încetează activitatea datorită falimentului ori își reduce personalul ca urmare a reorganizării”.

„Perioada suspendării nu este limitată; ea va dura până la încetarea cauzei care a determinat-o. Angajatorul fără nici o restricție, stabilește de când începe suspendarea și când se termină.”

Așa cum dispune art. 49 alin. (3) din Codul muncii, pe durata suspendării contractelor individuale de muncă pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât prestarea muncii și plata salariului.

În acest sens art. 53 din același act normativ dispune

că există **obligații reciproce între părți:**

- angajatorul va asigura salariaților o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat;
- salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității. Cauza obligației unei părți o constituie executarea obligației celeilalte.

Art. 43 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 nr. 2895/29.12.20067 stipulează: „în cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția că încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității”.

Neacordarea indemnizației menționate mai sus se sancționează cu amendă convențională de la 1.500 lei la 5.000 lei.

Pe durata suspendării contractelor individuale de muncă, salariații își păstrează calitatea de salariat și de asigurat, dar această perioadă nu constituie vechime în muncă.

Salariații au obligația să fie la dispoziția angajatorului care are oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Codul muncii nu cuprinde dispoziții de procedură



cu privire la cazul de suspendare analizat. În practică este necesar să fie emis un act de dispoziție – decizie, ordin, prin care să se dispună suspendarea pentru fiecare salariat vizat.

În declarațiile nominale pe care angajatorul le depune la Casa Județeană de Pensii și Asigurări Sociale, la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, la Casa Județeană de Asigurări de Sănătate, trebuie să fie înscrise salariații cu sumele rezultate din calcul – cel puțin 75% din salariul de bază.

Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului prevăzută la art. 53 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, **nu mai mult de 3 luni, angajatorul și salariații sunt scutiți de la plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate** atât de angajatori, cât și de salariații care beneficiază de indemnizația de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

Indemnizațiile de care beneficiază salariații, de minimum 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, plătite din fondul de salarii, pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile, pentru o perioadă de cel mult 3 luni în anul 2009.

Prin sintagma contribuții de asigurări sociale se

înțelege contribuția de asigurări sociale, contribuția de asigurări pentru șomaj, contribuția de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale, contribuția la fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, contribuția pentru asigurări sociale de sănătate, inclusiv contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate datorate atât de angajatori, cât și de salariați.

Perioada de 3 luni poate fi o perioadă continuă sau poate fi compusă din perioade mai scurte, cumulate, în funcție de decizia angajatorului.

Măsura suspendării contractelor individuale de muncă din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii temporare a activității nu este negociabilă, nu necesită acordul sindicatelor sau reprezentanților salariaților; aceștia trebuie doar consultați, fiind vorba despre o decizie care afectează salariații.

În esență trebuie să reținem că măsura dispunerii suspendării contractelor individuale de muncă pe durata întreruperii temporare a activității este o prerogativă a angajatorului, care nu poate fi limitat de sindicat sau de salariați.

Ana Maria IANCĂU

Schema de ajutor de stat pentru formarea profesională generală



Continuare din pagina 1

Finanțator - Uniunea Europeană și Guvernul României

Program de finanțare - Schema de ajutor de stat pentru formarea profesională generală și specifică denumită „Bani pentru formare profesională”, prin care se acordă ajutor în vederea formării profesionale a angajaților proprii întreprinderii, aplicată pentru:

1. *Axa Prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”:*

• **Domeniul Major de Intervenție 2.1** „Tranziția de la școală la viața activă” – subvenționarea costurilor cu programele de mentorat pentru tinerii angajați ai întreprinderii;

• **Domeniul Major de Intervenție 2.3** „Acces și participare la FPC” – subvenționarea costurilor cu programele de formare profesională (calificare și/sau recalificare) pentru angajații proprii ai întreprinderii;

2. *Axa Prioritară 3 „Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor”:*

• **Domeniul Major de Intervenție 3.2** „Formare și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității” – subvenționarea costurilor cu programele de formare profesională (specializare și/sau perfecționare) pentru angajații proprii ai întreprinderii.

Obiectivele generale ale acestei scheme sunt:

- îmbunătățirea tranziției de la școală la viața activă;
- dezvoltarea capacității întreprinderilor de a sprijini creșterea nivelului de calificare al angajaților;
- creșterea nivelului de calificare al angajaților;
- creșterea nivelului de perfecționare, respectiv specializare al angajaților;
- îmbunătățirea accesului și participării la formare profesională continuă.

Solicitanți eligibili:

- întreprindeile ai căror angajați participă la programe de formare profesională continuă

Domeniu de aplicare:

În cadrul acestei scheme de ajutor de stat se acordă sprijin financiar întreprinderilor ce activează în toate sectoarele economice, cu excepția ajutoarelor care favorizează activitățile în domeniul prelucrării și comercializării produselor agricole, în următoarele cazuri:

- atunci când valoarea ajutorului este stabilită pe baza prețului sau a cantității unor astfel de produse achiziționate de la producători primari sau comercializate de către întreprinderile în cauză;
- atunci când acordarea ajutorului este condiționată de obligația de a fi direcționat, parțial sau integral, către producătorii primari.

De asemenea, în cadrul prezentei scheme NU se acordă ajutoare:

- destinate activităților legate de exporturi, adică ajutoarelor direct legate de cantitățile exportate, de înființarea și exploatarea unei rețele de distribuție sau de alte cheltuieli curente legate de activitatea

de export;

- condiționate de utilizarea preferențială a produselor naționale față de produsele importate.

Activități eligibile: în cadrul acestei scheme de ajutor sunt cele care vizează formarea profesională generală și specifică a angajaților proprii întreprinderii solicitante.

Activitățile eligibile în cadrul DMI 2.1: sunt activitățile care vizează asistarea tinerilor absolvenți ai programelor de educație și formare profesională inițială, în vederea adaptării la cerințele specifice primului loc de muncă relevant.

Activitățile eligibile în cadrul DMI 2.3: sunt activitățile care vizează:

- sprijin pentru actualizarea strategiilor/planurilor de dezvoltare a resurselor umane din întreprinderile care solicită ajutor de stat;

• formarea profesională continuă a angajaților în vederea calificării/recalificării acestora (inclusiv validarea învățării anterioare ca parte a programelor de formare);

- măsuri de sprijin pentru participarea angajaților la programe de calificare/recalificare, cum ar fi: activități de acompaniere a membrilor familiilor acestora, membri dependenți de servicii sociale (ex. îngrijire socială, ocrotire, etc.) – în perioada în care angajatul participă la programele de formare.

Activitățile eligibile în cadrul DMI 3.2: sunt activitățile care vizează formarea profesională a angajaților prin programe de perfecționare, respectiv specializare.

Valoarea proiectului:

a) valoarea minimă a unei cereri de ajutor reprezintă echivalentul în lei a 10.000 euro;

b) plafonul maxim al ajutorului acordat unei întreprinderi reprezintă echivalentul în lei a 2.000.000 euro pentru o întreprindere pentru 2 (doi) ani consecutivi (începând de la acordarea primului ajutor).

Perioada de implementare a proiectului: cel mult 2 ani de la data semnării contractului de finanțare.

Termen limită: 30 octombrie 2009, ora 16.00.

Pentru mai multe informații, clarificări și asistență în vederea accesării acestui program de finanțare vă invităm să vă adresați Centrul EUROPE DIRECT al județului Hunedoara în Simeria, Str. Liberății, Nr. 4, tel. 0254-261399, fax: 0354401027, e-mail office@europedirect.ro.

Martina HOCH,
Info Officer EUROPE DIRECT



ATENȚIE!!!

Biroului de Consiliere pentru Cetățeni Simeria și Centrul EUROPE DIRECT al județului Hunedoara, din localitate oferă servicii gratuite de informare și consiliere.

Concedii pentru formarea profesională

Continuare din pagina 1

Două categorii de concedii sunt prevăzute de art. 149 din Codul muncii ce se acordă la inițiativa salariaților: - **concedii fără plată** și - **concedii cu plată**.

Concediul fără plată se acordă, la cererea salariatului care urmează o formă de pregătire profesională la inițiativa sa. Cererea trebuie adresată cu cel puțin o lună înainte de efectuarea concediului și va cuprinde data începerii stagiului, domeniul și durata acestuia, precum și instituția de formare profesională.

Angajatorul nu poate respinge cererea de concediu, decât dacă sunt îndeplinite concomitent două condiții:

- a obținut acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților în acest sens și

- absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității

Deși legea nu prevede durata unui atare concediu, este

evident că acesta corespunde duratei cursurilor și a celei necesare desfășurării verificărilor (examenelor) finale.

Potrivit art. 61 alin. (2) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 nr. 2895/29.12.20067, cu modificările și completările ulterioare,

salariații au dreptul la 30 de zile concediu fără plată, acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior. Acest concediu se poate acorda și fracționat, la cererea salariatului. De aceste prevederi beneficiază toți salariații din țară în baza art. 247 din Codul muncii.

Conform art. 152 din Codul muncii, **concediul cu plată** este un drept al salariatului în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea salariatului la formarea profesională.

Durata acestui concediu, este de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80



de ore.

De aici, însă, nu trebuie să se înțeleagă că angajatorul nu poate acorda concediu cu plată pentru formare profesională cu o durată mai mare de 10 zile, chiar 30 de zile sau mai mult. El are o asemenea posibilitate atunci când concediul se acordă la inițiativa sa ori îl aprobă la solicitarea salariatului.

Obligația acordării maximului de 10 zile, intervine în subsidiar, adică numai atunci când angajatorul nu a asigurat pe cheltuiala sa participarea salariaților la formarea profesională.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediu se stabilește de comun

acord cu angajatorul. El trebuie să înainteze angajatorului cererea cu cel puțin o lună înainte de efectuarea concediului și să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției unde se va pregăti la fel ca în cazul concediului fără plată.

Pe perioada concediului de studii salariatul are dreptul la o indemnizație stabilită ca în cazul concediului de odihnă.

Legat de efectul concediului – cu și fără plată – pentru alte drepturi, redăm art. 153 din Codul muncii: "**durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul**". Deci nu este afectată vechimea în muncă, în specialitate sau un alt drept, cu excepția salariului.

Larisa ANGHELINA

Proiect de normă privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii private

Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private (CSSPP) a elaborat recent un proiect de normă privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii administrate privat - Pilonul II.

supravegheate, CSSPP supune spre dezbateră publică un nou proiect de normă privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii administrate privat.

Proiectul actualizează cadrul legal cu privire la aderarea și evidența participanților pentru a corespunde

nivelului actual și viitor de dezvoltare a sistemului de pensii private. În acest sens, actul normativ urmărește uniformizarea procesului de aderare a participanților la fondurile de pensii administrate private.

Proiectul de normă prevede modalități noi de actualizare a informațiilor referitoare la elemente de identificare și de contact ale participanților fondurilor de pensii administrate privat. Astfel, proiectul prevede o procedură în cazul modificărilor de nume, prenume, adresă.

Totodată, proiectul de normă propune o procedură nouă în vederea îmbunătățirii schimbului de informații între administratorii de fonduri de pensii administrate privat și Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale



(CNPAS) cu privire la evidența participanților.

Un alt element de noutate îl reprezintă propunerea de modificare a modului de efectuare a repartizării aleatorii pentru persoanele eligibile de către CNPAS, respectiv în cote egale pe fiecare fond de pensii administrat privat. În acest context, CSSPP are în vedere o echilibrare la nivelul pieței fondurilor de pensii și evitarea concentrării excesive.

Ana Maria IANCAU

Documente necesare pentru eliberarea unei cărți de identitate

Documentele obligatorii, indiferent de motivul pentru care se eliberează actul de identitate, **sunt următoarele:**

- cererea pentru eliberarea actului de identitate;
- certificatul de naștere al solicitantului și ale copiilor cu vârsta mai mică de 14 ani;
- documentul cu care se face dovada adresei de domiciliu;
- chitanța reprezentând contravaloarea cărții de identitate;
- timbru fiscal sau documentul cu care se face dovada achitării, în condițiile legii, a taxei extrajudiciare de timbru.

Pe lângă documentele prezentate mai sus, sunt necesare, de asemenea, și alte documente, în funcție de motivul pentru care se solicită eliberarea

cărții de identitate și de starea civilă a solicitantului, astfel:

1. În cazul eliberării cărții de identitate la împlinirea vârstei de 14 ani:

- actul de identitate al unuia dintre părinți sau al reprezentantului legal;
- certificatul de căsătorie al părinților sau, după caz, hotărârea judecătorească definitivă și irevocabilă prin care se stabilește căruia dintre părinți îi este încredințat minorul, dacă părinții sunt divorțați.

Minorul depune cererea pentru eliberarea actului de identitate, însoțit de unul dintre părinți sau, după caz, de reprezentantul său legal, de persoana desemnată din cadrul centrului specializat aflat sub au-

toritatea serviciului public de asistență socială sau de persoana careia i-a fost încredințat în plasament.

În situația în care părinții au domiciliul diferit, cererea pentru eliberarea actului de identitate se semnează de părintele la care minorul are domiciliul, în condițiile legii.

Pentru minorul care, deși a fost încredințat prin hotărâre judecătorească unuia dintre părinți, locuiește statornic la celălalt părinte, se solicită declarația de consimțământ a părintelui căruia i-a fost încredințat din care să rezulte că este de acord ca în actul de identitate al minorului să fie înscrisă adresa la care acesta locuiește statornic.

Eliberarea primului act de identitate nu se poate face pe bază de procură specială.

2. În cazul persoanelor căsătorite/divorțate/văduve:

- certificatul de căsătorie/hotărârea de divorț definitivă și irevocabilă/certificatul de deces al soțului decedat.

3. În cazul pierderii, furului, distrugerii sau deteriorării actului de identitate:

- un document oficial cu fotografie de dată recentă pentru certificarea identității.

Ana Maria IANCAU

Interzicerea comercializării plantelor cu efect halucinogen

Comercializarea plantelor cu efect halucinogen ar putea fi interzisă, potrivit unui proiect de ordin elaborat de Ministerul Sănătății.

Proiectul prevede interzicerea activităților cu plante, produse vegetale sau substanțe care induc sau pot induce ideea

că ar putea avea efect similar plantelor, substanțelor și cel al preparatelor cu conținut stupefiant și psihotrop.

În cazul în care plantele care fac obiectul acestui ordin sunt comercializate în scop etnobotanic, vor fi supuse unui regim de autorizare.

Actul normativ stabilește că sunt interzise producerea, importul, comercializarea, distribuția, oferirea gratuită, transmiterea sau intermedierea transmiției plantelor, produselor vegetale și/sau substanțelor care prin forma ambalajului, conținut, prezentare, instrucțiuni de utilizare, publicitate sau denumire, induc sau pot induce ideea că utilizarea acestora, indiferent de procedeele de administrare - consum, prizare, inhalare, aromaterapie - ar putea avea efecte similare celor ale plantelor, substanțelor și preparatelor stupefiante sau psihotrope.

Totodată, **distribuția și comercializarea în scopul studiului etnobotanic a plantelor și produselor vegetale menționate se poate face numai cu autorizarea fiecărui produs de acest fel de către Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, obținută pe baza următoarelor documente:**

a) cerere de autorizare;



b) date privind identitatea botanistului care solicită planta sau produsul vegetal în vederea studiului, documentul care atestă pregătirea universitară a acestuia și denumirea instituției în care se va efectua studiul;

c) documente privind cultivatorul sau recoltatorul și originea produsului.

Mai mult, Ministerul Sănătății interzice publicitatea de orice fel, inclusiv prin intermediul internetului, a plantelor, produselor și substanțelor menționate.

Larisa ANGHELINA



Cercetarea abaterii disciplinare

Continuare din pagina 1

În esență **procedura cercetării administrative constă în:**

a) audierea persoanei care a formulat sesizarea și a salariatului a cărui faptă a fost sesizată ca abatere disciplinară, a altor persoane care pot oferi informații cu privire la soluționarea cazului sau a persoanelor desemnate să efectueze cercetarea disciplinară;

b) administrarea probelor propuse de părți, precum și, dacă este cazul, a celor solicitate de persoana de comisie însărcinată cu efectuarea cercetării; c) dezbaterea cazului.

Pașii necesari efectuării cercetării disciplinare sunt:

a) referatul de sesizare; b) decizia (dispoziția, ordinul) de numire a comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării; c) convocarea autorului faptei la efectuarea cercetării disciplinare; d) ascultarea salariatului; e) întocmirea raportului efectuării cercetării disciplinare; f) emiterea deciziei de sancționare.

Referatul de sesizare

Îl constituie punctul de pornire al efectuării disciplinare. Angajatorul se poate sesiza și din oficiu, caz în care locul referatului de sesizare îl ia nota de serviciu.

Prin referatul de sesizare orice alt salariat (de obicei șeful ierarhic al autorului abaterii) sesizează angajatorul în legătură cu săvârșirea unei faptei considerată a fi o abatere disciplinară.

Referatul de sesizare trebuie depus la registratura unității în cel mult 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Precizăm că abaterile disciplinare, ca de altfel și sancțiunile aplicabile trebuie cuprinse, conform art. 258 lit. f) din Codul muncii în regulamentul intern. Sunt și unele abateri disciplinare la care legea se referă expres cum ar fi cele legate de încălcarea demnității



personale a angajaților prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare așa cum sunt ele definite prin lege, pentru care trebuie stabilite sancțiuni corespunzătoare, în conformitate cu art. 12 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Alte faptele concrete ar putea fi catalogate ca abateri disciplinare: întârzierile sau absențele de la program, consumul de băuturi alcoolice în timpul programului sau prezentarea la serviciu sub influența alcoolului, fumatul în locurile nepermise, nerespectarea regulilor privind sănătatea și securitatea în muncă, etc. Angajatorul va putea califica, prin regulament, unele abateri ca fiind grave, și chiar va putea stabili prin regulamentul intern o anumită sancțiune disciplinară pentru o anumită abatere disciplinară.

Însă dacă abaterile disciplinare se stabilesc de către angajator și se cuprind în Regulamentul intern, nu la fel stau lucrurile în cazul **sancțiunilor disciplinare**. Acestea doar trebuie reluate în regulamentul intern din enumerarea art. 264 alin. (1) din Codul muncii:

a) *avertismentul scris;*
b) *suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare;*
c) *retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;*

d) *reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;*
e) *reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;*
f) *desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.*

Angajatorul nu poate aplica o altă sancțiune disciplinară în afara celor de mai sus și nici nu poate înscrie în regulamentul intern alte asemenea sancțiuni.

Decizia (dispoziția, ordinul) de numire al comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării

În urma analizării referatului, angajatorul poate dispune sau nu cercetarea disciplinară.

Pe referatul de sesizare se dă ori rezoluția referitoare la efectuarea cercetării, ori cea referitoare la clasarea sesizării, respectiv se menționează prin notă de serviciu, decizia cu privire la cele două măsuri. În primul caz se desemnează comisia însărcinată cu efectuarea cercetării care va propune sau nu, în final, sancțiunea.

În baza referatului pe care s-a dispus rezoluția, respectiv în baza notei de serviciu se întocmește decizia de numire a comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării care va propune sau nu, în final, sancțiunea.

Lipsa deciziei de numire a comisiei însărcinate cu efectuarea cercetării atrage nulitatea absolută de decizie de sancționare.

Convocarea autorului faptei la efectuarea cercetării prealabile

Conform art. 267 alin. (2) din Codul muncii, în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia însărcinată cu efectuarea cercetării, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii. Înțelegem, din redactarea textului de lege că între data convocării și cea a efectuării cercetării disciplinare prealabile trebuie să treacă un termen. În acest sens, art. 75 alin. (3) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 nr. 2895/2006, stipulează că acesta trebuie să fie de cel puțin 5 zile lucrătoare.

Obiectul scrisorii de convocare îl constituie aducerea la cunoștință a salariatului a faptei (motivului) care face obiectul cercetării prealabile disciplinare.

Scrisoarea de convocare se predă salariatului, cu semnătură de primire, ori, după caz, prin recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta; efectele se produc de la data comunicării.

Audierea salariatului

Elementul esențial al efectuării cercetării disciplinare prealabile îl constituie audierea (ascultarea) salariatului.

În cursul cercetării disciplinare prealabile acesta are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Ascultarea salariatului se finalizează prin „nota explicativă” pe care acesta o dă. Audierea se consemnează într-un proces-verbal distinct, care conține întrebările formulate de membrii comisiei și răspunsurile salariatului.

Angajatorul are posibilitatea ca pe perioada cât

durează cercetarea menționată să suspende contractul celui în cauză, în temeiul art. 52 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută fără nici un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării prealabile conform art. 267 alin. (3) din Codul muncii.

S-a apreciat că aceeași soluție se impune și atunci când salariatul dă curs convocării, dar refuză apărarea ori să scrie așa numita „notă explicativă”. Într-un atare caz se face dovada acestei situații cu un proces-verbal.

Întocmirea raportului efectuării cercetării disciplinare

Cercetarea disciplinară prealabilă se va finaliza cu un proces-verbal sau referat ori raport întocmit de comisia împuternicită; la acesta se atașează nota explicativă a salariatului.

În raport se consemnează prezentarea pe scurt a faptei sesizate și a circumstanțelor în care a fost săvârșită,

rezultatele cercetării, inclusiv, după caz, refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta și de a-și motiva poziția ori, motivarea pentru care apărările sale au fost înlăturate, probele administrate, propunerea privind sancțiunea disciplinară aplicabilă sau, după caz, propunerea de clasare a sesizării, motivarea propunerii.

La motivarea propunerii de sancționare trebuie să se țină cont, în temeiul art. 266 din Codul muncii de următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
b) gradul de vinovație a salariatului;
c) consecințele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Emiterea decizie de sancționare

Constatând vinovația salariatului, după efectuarea cercetării prealabile, angajatorul urmează să stabilească sancți-

unea disciplinară, în baza a 12 propunerii ale comisiei de disciplină.

Art. 262 alin. (2) din Codul muncii instituie interdicția aplicării mai multor sancțiuni pentru aceeași abatere.

Conform art. 268 alin. (2) din același act normativ angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Dacă intervine sancționarea, după curgerea lor, aceasta va fi nelegală.

În decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării pre-

alabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea prealabilă;

d) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;

e) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

Lipsa unuia dintre elementele menționate va atrage nulitatea absolută a măsurii dispuse de angajator. Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării. Decizia se comunică salariatului, cu semnatura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

În conformitate cu art. 268 alin. (5) din Codul muncii, decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării. Instanța poate aplica o altă sancțiune disciplinară.

Larisa ANGHELINA

Operatorii de telefonie mobilă vor debloca gratuit telefoanele, de la 1 septembrie 2009

Continuare din pagina 1

La această inițiativă au aderat și operatorii de rețele mobile de telefonie Romtelecom și RCS&RDS.

Codul de conduită va fi aplicat de operatorii Cosmote, Orange, Telemobil, Vodafone, Romtelecom și RCS&RDS începând cu data de 1 septembrie a acestui an.

Din septembrie, fiecare operator semnat care comercializează terminale codate în rețeaua proprie se obligă să informeze clienții, la momentul vânzării, dacă telefonul pe care îl achiziționează este codat în rețea, precum și despre tariful și condițiile de decodare și să ofere clientului posibilitatea de a solicita deblocarea chiar la data achiziției sau la un moment ulterior

acesteia. Deblocarea ulterioară achiziționării se va face pe baza facturii fiscale sau a certificatului de garanție al terminalului.

Dacă telefonul nu este achiziționat împreună cu alte servicii de comunicații electronice, costurile deblocării vor fi suportate de către operatorul de telefonie mobilă care îl comercializează, iar deblocarea terminalului nu va fi condiționată de achiziționarea altor servicii sau de plata altor tarife.

Dacă telefonul este achiziționat ca parte dintr-un pachet promoțional sau la un preț preferențial și clientul solicită deblocarea înainte de expirarea perioadei minime prevăzute în contractul de servicii de comunicații încheiat cu operatorul, clientul va trebui să achite atât tariful pentru operațiunea de deblocare, cât și suma stabilită ca pe-

nalitate pentru deblocarea anticipată a telefonului pe parcursul perioadei minime contractuale.

După expirarea perioadei minime obligatorii a contractului, precum și pentru utilizatorii de servicii preplătite, deblocarea telefonului va presupune doar achitarea tarifului de deblocare.

Tariful de deblocare va fi stabilit de către operatori, urmând să acopere exclusiv costurile de achiziționare și de distribuție. Deblocarea se realizează în maxim 15 zile lucrătoare de la înregistrarea solicitării clientului.

Operatorii vor debloca numai telefoanele care nu au depășit durata medie de utilizare menționată de producător în certificatul de garanție. Deblocarea



terminalelor mai vechi se va realiza numai în măsura în care operatorii dispun de resursele tehnice necesare.

Ana Maria IANCĂU