



CONSILIUL LOCAL SECTOR 1 BUCUREȘTI
DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI
SERVICIUL JURIDIC, CONTENCIOS ȘI RESURSE UMANE
Bld. Mareșal Al. Averescu nr.17, Sector 1, București
tel/fax: 021.222.99.17
e-mail: resurse.umane@dgaspc-sectorul1.ro;
Website: www.dgaspc-sectorul1.ro
operator de date cu caracter personal nr. 6306

MĂSURI INTERNE

privind reorganizarea instituției cu desființarea posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist și a postului de referent SSD cu atribuții de responsabil ISCIR

I. Prezentarea contextului care a determinat desființarea posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist și a postului de referent SSD cu atribuții de responsabil ISCIR

1. Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1, denumită în continuare DGASPC Sector 1, este instituție publică de interes local, cu personalitate juridică, înființată în subordinea Consiliului Local al Sectorului 1, prin act administrativ al acestuia ce realizează la nivelul sectorului măsurile de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie.

2. Misiunea DGASPC Sector 1 este: promovarea, coordonarea, monitorizarea și controlul activității de protecție a drepturilor copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și a oricăror persoane aflate în dificultate.

3. Scopul DGASPC Sector 1 este: asigurarea asistenței sociale în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și a oricăror persoane aflate în dificultate.

4. În conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1434/2004 *privind atribuțiile și Regulamentul-cadru de organizare și funcționare ale Direcției generale de asistență socială și protecția copilului*, republicată, cu modificări și completări, coroborate cu Regulamentul de organizare și funcționare al instituției, DGASPC Sector 1 asigură și administrarea fondurilor pe care le are la dispoziție precum și bunurile mobile și imobile utilizate în desfășurarea activității.

5. În procesul de administrare, DGASPC Sector 1 a urmărit implementarea

unor soluții tehnice care să permită eficientizarea și optimizarea activităților, dar și o utilizare rațională a fondurilor alocate, rezultând în final un serviciu social oferit beneficiarilor la standarde de calitate.

6. În acest sens, o prioritate a constituit-o re tehnologizarea și modernizarea sistemului de încălzire, situație în care s-a acordat o atenție sporită achiziționării de centrale termice individuale pentru imobilele aflate în administrarea DGASPC Sector 1 și în care, în principal sunt acordate servicii sociale cu sau fără cazare, fără a fi neglijate sub acest aspect nici spațiile în care se desfășoară activitatea celorlalte compartimente ale instituției. Ulterior procedurilor de achiziționare a centralelor termice s-a avut în vedere exploatarea acestora în condiții de eficiență și eficacitate, căutându-se soluții administrative în acest sens.

7. Astfel luându-se în considerare contextul general care impune o conduită financiară centrată spre eficientizarea cheltuielilor, s-a procedat la elaborarea unui studiu de fezabilitate care oferă o imagine de ansamblu asupra posibilităților de investiție în scop eficient, având ca rezultat creșterea siguranței în exploatare, posibilitatea supravegherii centralizate și continue a centralelor termice.

8. Concret, procesul de re tehnologizare constă în crearea unui sistem de monitorizare centralizată a centralelor termice care aparțin Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 și are la bază noile colecții PT-ISCIR-2010 (prescripții tehnice) ceea ce reprezintă cadrul juridic aplicabil în acest domeniu. Astfel, noile reglementări oferă posibilitatea supravegherii nepermanente a centralelor termice prin creșterea gradului de automatizare al fiecărei centrale și printr-o monitorizare centralizată, realizată dintr-un punct central în care supravegherea acestora se realizează 24 ore/zi. Astfel, art. 40 din PT-C9/2010-*Cazane de apă caldă și cazane de abur de joasă presiune* aprobată de Inspekția de Stat pentru Controlul Cazanelor, Recipientelor sub Presiune și Instalațiilor de Ridicat reglementează la art. 40 „*într-o centrală termică pot funcționa simultan maxim 3 cazane în regim de funcționare nepermanent cu puterea termică maximă de 100Kw/fiecare sau cu un debit maxim de 1 t/h fiecare, cu excepția celor alimentate cu combustibil solid*”.

9. Din analiza centralelor termice aflate în dotarea instituției, s-a constatat că toate acestea se încadrează în limitele admise de legislația menționată, astfel că s-a procedat mai departe la identificarea soluției tehnice care să permită supravegherea și monitorizarea acestora printr-un serviciu extern.

10. Următorul pas l-a constituit achiziția serviciilor de întocmire a studiului de fezabilitate pentru implementarea unui sistem de monitorizare centralizată pentru supravegherea nepermanentă a cazanelor din centralele termice din care a reieșit posibilitatea și oportunitatea legală, tehnică și economică de realizare a sistemului menționat mai sus.

11. S-au achiziționat serviciile de proiectare și execuție a sistemului, lucrări care constau în: instalarea echipamentelor, a cablajelor, modernizarea unor componente din cadrul centralelor termice;

s-au recepționat lucrările realizate conform studiului de fezabilitate;

s-a procedat la contractarea serviciilor de supraveghere permanentă și intervenție în caz de avarie, defecțiune.

12. Astfel, procesul de re tehnologizare constând în modernizarea sistemului de monitorizare a centralelor termice sporește siguranța în exploatare, asigură supraveghere și intervenție rapidă, pentru toate centralele DGASPC Sector 1, are un timp de implementare relativ redus, elimină aspectele de ordin subiectiv care intervin în exploatarea prin personalul existent la fiecare centrală (ex: lipsa de la locul de muncă a personalului calificat, alte aspecte de ordin subiectiv), asigură posibilitatea intervenției imediate prin opriri, sectorizări, identificarea problemei și control on-line, asigură îmbunătățirea trasabilității în funcționare prin posibilitatea editării unor rapoarte complexe și analiză. Totodată, pe lângă funcția de supraveghere, sistemul asigură și posibilitatea intervenției prin comenzi on-off pentru: oprire electrică, întrerupere alimentare cu gaz, posibilitatea întreruperii alimentării consumatorilor prin vane de închidere acționate electric. De asemenea, sistemul este asigurat contra căderilor sau defecțiunilor cauzate de întreruperea energiei electrice de la furnizor prin surse de rezervă cu autonomie mai mare decât timpul de intervenție efectiv.

13. Prin urmare, reconfigurarea întregului proces de supraveghere și intervenție pentru centralele termice ale DGASPC Sector 1 și implementarea unui sistem mai eficient în exploatare decât sistemul actual de supraveghere non-stop, fezabil, și nu în ultimul rând cu beneficii importante din punct de vedere financiar, reprezintă cauza desființării posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist, vacante și ocupate și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR, atribuțiile acestor posturi fiind externalizate și preluate ca activități de către operatorul economic.

II. Desființarea posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist și a postului de referent SSD cu atribuții responsabil ISCIR

1. Noul sistem de supraveghere, monitorizare centrale termice nu mai justifică menținerea la nivelul fiecărui centru a posturilor de muncitor calificat fochist precum și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR din cadrul Biroului Tehnic întrucât atribuțiile acestora din fișele de post se realizează prin serviciul extern, respectiv atribuțiile privind supravegherea centralelor termice și intervenția se vor realiza în sistem on-line dintr-un punct de control, de către prestatorul care a încheiat contract în acest sens, iar restul activităților prevăzute în fișele de post devin inaplicabile datorită implementării sistemului de monitorizare centralizată.

2. Așadar, contractarea serviciilor de supraveghere permanentă și intervenție în caz de avarie și/sau defecțiune pentru centralele termice ale DGASPC Sector 1 nu mai justifică obiectiv menținerea în continuare a unui număr de 49 de posturi de muncitor calificat cu atribuții de fochist și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR, atât timp cât atribuțiile posturilor au devenit activități externalizate.

3. În aceste condiții, se va proceda la desființarea din statul de funcții, a posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist, vacante și ocupate și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR.

4.Desființarea posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist vacante și ocupate și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR va determina desfacerea contractului individual de muncă pentru salariații care ocupă posturile respective, fiind în prezența unei concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

III. Procedura internă privind desfacerea contractelor individuale de muncă, urmare desființării posturilor, din motive care nu țin de persoana salariatului

1.Având în vedere recomandările Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, exprimate prin adresa înregistrată sub nr. 9290RG/187346DLM/14.05.2012 și ale Inspectoratului Teritorial de Muncă București exprimate prin adresa nr. P4456/27667/08.06.2012, se stabilește următoarea procedură internă pentru desfacerea contractelor individuale de muncă, urmare desființării posurilor din motive care nu țin de persoana salariatului.

2. Potrivit dispozițiilor art. 58 din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, *“(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.*

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.”

Din același act normativ, art. 59 reglementează: *“Este interzisă concedierea salariaților:*

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.”

Art. 65: *“(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.*

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.”

Art. 66 *“Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.”*

Art. 67 *“Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.”*

3.Prin urmare, având în vedere cele de mai sus, posturile de muncitor calificat cu atribuții de fochist ocupate și postul de referent SSD cu atribuții ISCIR, care se desființează sunt:

<i>Denumire centru</i>	<i>Nume prenume angajat</i>	<i>Funcția ocupată</i>
C.S.S. Străulești	Anușca Neculai	Muncitor calificat (fochist)
	Corciu Vasile	Muncitor calificat (fochist)
	Scîrlătache Adrian	Muncitor calificat (fochist)
C.S.S. Pinocchio	Avram Petre Marius	Muncitor calificat (fochist)

	Barbu Mariana	Muncitor calificat (foclist)
	Petrescu Barbu	Muncitor calificat (foclist)
C.R.R.N. Milcov	Barbu Adrian	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Vrancei	Bejan Ștefan Ion	Muncitor calificat (foclist)
	Ionescu Daniel*	Muncitor calificat (foclist)
	Pârvu Mihaela	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Odăi	Bejat Dan	Muncitor calificat (foclist)
	Florescu Vasile	Muncitor calificat (foclist)
	Nedelcu Ioan	Muncitor calificat (foclist)
	Tutunaru Florian	Muncitor calificat (foclist)
C.I.A. Sf. Vasile	Bobîlcă Lucian Vasile	Muncitor calificat (foclist)
	Călin Niculina	Muncitor calificat (foclist)
	Ciudin Constantin	Muncitor calificat (foclist)
C.I.A. Sf. Elena	Cîmpeanu Orlando Victor	Muncitor calificat (foclist)
	Ion Ion Aurel	Muncitor calificat (foclist)
	Țigăniuc Petru	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Sf. Ecaterina	Brătulescu Cristinel	Muncitor calificat (foclist)
	Dănilă Neculai	Muncitor calificat (foclist)
	Prună Constantin	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Sf. Maria	Buică Carmen Monica	Muncitor calificat (foclist)
	Roiban Florin	Muncitor calificat (foclist)
	Tudor Ioan	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. SF. Andrei	Calvan Pamela	Muncitor calificat (foclist)
	Durai Florin	Muncitor calificat (foclist)
	Petrache Geta	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Sf. Nicolae	Dănilă Maria	Muncitor calificat (foclist)
	Marinuș Elena	Muncitor calificat (foclist)
	Mihăiță Nicolae	Muncitor calificat (foclist)
	Vasile Nelu	Muncitor calificat (foclist)
	Vasile Vasile	Muncitor calificat (foclist)
C.T.F. Sf. Constantin	Dumitru Nelu	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Sf. Iosif	Mitoiu Ioan	Muncitor calificat (foclist)
	Velea Angelica	Muncitor calificat (foclist)
C.S.S. Jiului	Moroiu Mircea	Muncitor calificat (foclist)
	Oprea Alexe	Muncitor calificat (foclist)
	Racoviceanu Constantin	Muncitor calificat (foclist)
Biroul Tehnic	Chițu Ion	Referent SSD atribuții ISCIR

*Contract individual de muncă suspendat pentru concediu creștere și îngrijire copil; procedura se va realiza la încetarea suspendării contractului individual de muncă.

4. Posturile de muncitor calificat cu atribuții de foclist vacante, care se desființează sunt:

<i>Denumire centru</i>	<i>Funcția vacantă</i>	<i>Număr posturi</i>
CRRN Milcov	Muncitor calificat (foclist)	2
CSS Odăi	Muncitor calificat (foclist)	1

CSS Străulești	Muncitor calificat (fochist)	2
CSS Sf Nicolae	Muncitor calificat (fochist)	1
CSS Pinocchio	Muncitor calificat (fochist)	1
CIA Sf Vasile	Muncitor calificat (fochist)	1
CSS Vrancei	Muncitor calificat (fochist)	1

5. Pentru posturile desființate și care sunt ocupate se va proceda la încetarea contractelor individuale de muncă, cu parcurgerea procedurii după cum urmează:

Dezbaterea în Colegiul Director al Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 a reorganizării instituției cu desființarea unor posturi și adoptarea Hotărârii de aprobare a organigramei și statului de funcții, în sensul desființării posturilor de muncitor calificat cu atribuții de fochist și a postului de referent SSD cu atribuții ISCIR;

Supunerea spre aprobare în Consiliul Local al Sectorului 1 a procedurii de reorganizare a instituției cu desființarea unor posturi, respectiv aprobarea organigramei și a statului de funcții;

De la data comunicării Hotărârii Consiliului Local al Sectorului 1 prin care se aprobă noua structură organizatorică și de personal, se va proceda la emiterea dispozițiilor de concediere, care vor cuprinde următoarele informații, fără a se limita la acestea:

- perioada de preaviz acordată salariatului, cu indicarea concretă a intervalului de timp în care se acordă preavizul;
- lista posturilor vacante în instituției pentru care salariatul îndeplinește condițiile de ocupare (*angajatorul are în vedere Decizia nr. 6 din 9 mai 2011 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, publicată în Monitorul Oficial al României Partea I nr. 444/24.06.2011, potrivit căreia dispozițiile art. 74 alin. (1) litera b) din Codul Muncii nu se aplică în situația în care concedierea s-a dispus pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul Muncii; prin urmare, procedura de punere la dispoziție a posturilor vacante în perioada de preaviz nu este realizată în îndeplinirea obligației stabilită la art. 74 alin. (1) litera d) din Codul Muncii; posturile vacante care vor fi puse la dispoziția salariaților sunt posturi de muncitor calificat, muncitor necalificat și îngrijitor în scopul atenuării consecințelor concedierii, în considerarea altor calificări profesionale deținute de salariații în cauză dar și a disponibilității acestora de a ocupa posturi cu nivel de calificare inferior pregătirii profesionale și care sunt vacante în cadrul instituției și face parte din procedura internă adoptată de angajator*);
- data la care se desface contractul individual de muncă urmare concedierii salariatului;

În perioada de preaviz, salariații vor exprima opțiunea cu privire la ocuparea posturilor vacante care au fost menționate în dispoziție, în scris, în termen de 48 de ore de la primirea dispoziției;

În situația în care mai mulți salariați formulează opțiune pentru ocuparea aceluiași post, în termen de cel mult 3 zile lucrătoare de la afișarea listelor nominale a celor care urmează a participa la examinare se va organiza procedura de examinare internă în vederea stabilirii salariatului care urmează a ocupa postul respectiv;

La examinare vor participa exclusiv salariații care se află în perioada de preaviz în vederea concedierii și care au formulat opțiune de ocupare a unui post pentru care se înregistrează mai multe solicitări;

Examinarea va consta în susținerea unui interviu, în prezența unei comisii interne care va fi constituită prin act administrativ emis de conducătorul instituției;

În vederea susținerii examenului, în termen de 24 de ore de la împlinirea termenului până la care salariații au dreptul să formuleze opțiunile scrise, se va afișa lista nominală a celor care urmează a participa la examinare, data, locul, ora desfășurării examenului precum și planul de interviu;

Punctajul maxim care poate fi obținut este de 100 puncte. Este declarat admis la examinare salariatul care a obținut minimum 50 de puncte. Se consideră admis ca urmare a examinării, salariatul care a obținut cel mai mare punctaj dintre candidații care au concurat pentru același post, cu condiția ca acesta să fi obținut punctajul minim necesar;

Comisia de examinare va fi cea care va stabili ordinea promovării examenului; în situația în care va fi egalitate de punctaj, salariații vor fi invitați la un nou interviu în urma căruia comisia de examinare va stabili salariatul care urmează a ocupa postul vacant;

Examinarea se desfășoară pe baza unui plan stabilit de comisia de examinare, 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;*

În vederea testării se pot stabili și alte criterii de evaluare;

Aspectele constatate în timpul examinării vor fi consemnate în scris de către secretarul comisiei de examinare, încheindu-se în acest sens un proces-verbal care va fi semnat de către membrii comisiei de examinare, salariatul care participă la examinare și de către secretarul comisiei;

Salariații nemulțumiți de punctajul obținut, pot formula contestație în termen de 24 de ore de la afișarea rezultatelor. Contestația va fi soluționată de comisia de contestații înființată prin act administrativ al conducătorului instituției;

Pentru salariații care au formulat opțiune de ocupare a unui post și au promovat examenul intern de ocupare, se va proceda la încheierea actelor adiționale la contractele individuale de muncă precum și la emiterea dispozițiilor de ocupare a noilor posturi;

Pentru salariații care nu au promovat examinarea internă, termenul de preaviz curge până la împlinirea acestuia, la finalul perioadei de preaviz, contractul individual de muncă va fi încetat ca urmare a concedirii pentru motive care nu tin de persoana salariatului;

Pentru salariații care nu formulează opțiune, la împlinirea termenului de preaviz contractul individual de muncă va fi încetat ca urmare a concedirii pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Dacă în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat în condițiile legii, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

-----//-----