

SINDICATUL NAȚIONAL AL LUCRĂTORILOR DE PENITENCIARE

Str. Maria Ghiculeasa
Nr. 47, Sector 2, București
66



TEL: 021 243 18 67
FAX: 021 243 18

Membră a **Blocului Național Sindical**
Membră a Federației Sindicatelor din Administrația Publică **PUBLISIND**
Membră a Federației Europene a Funcționarilor din Administrația Publică – **EUROFEDOP** –



Către,

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Domnul **Cătălin PREDOIU**

Stimate domnule Ministru,

Vă supun atenției următoarele aspecte, identificate de organizația noastră ca priorități, din multitudinea de probleme cu care se confruntă, în acest moment, sistemul penitenciar românesc:

1. Ocuparea posturilor vacante

Din 2.500 de posturi vacante, sunt finanțate și așteaptă să fie ocupate 1.006 care au fost distribuite, după necesar, prin dialog cu directorii de unități. La discuții au participat și sindicatele. Se întâmplă în luna februarie 2008.

O.U.G. nr. 4/2008 și-a justificat urgența prin necesitatea ocupării numărului mare de posturi vacante dar, după publicarea în Monitorul Oficial, s-a apreciat că ordonanța a devenit un obstacol în ocuparea posturilor deoarece, conform art. 28 al Legii nr. 293/2004 modificată, trebuie urmată o „*ordine strictă*” a etapelor în cadrul procedurii de concurs, iar acea ordine lasă la final *transferurile* și *sursa externă*, aspect apreciat ca neconvenabil. Și astfel a luat naștere ideea de a *modifica modificarea*. Au fost elaborate o serie de amendamente, în parte discutate cu sindicatele, care nu au avut, însă, acces la forma finală trimisă către comisia juridică a Senatului României, în cadrul procesului legislativ de aprobare a O.U.G. nr. 4/2008 prin lege. În paralel, apreciindu-se ca prea lung procesul legislativ, s-a încercat promovarea rapidă și în secret a unei noi ordonanțe de urgență care elimina piedica „*ordinii stricte*”, dar și mișcarea sindicală din sistemul penitenciar.

Cu ajutorul dumneavoastră, *ordonanța secretă* a fost retrasă de pe masa Guvernului și s-a semnat *memorandumul* prin care sindicatele acceptau să nu recurgă la acțiuni specifice în perioada summit-ului.

Revenind la amendamente, acestea au fost *rediscutate cu sindicatele* și a fost perfectată o formă finală a acestora, pe care Ministerul Justiției s-a angajat că o va depune la Comisia juridică din Senatul României.

Zadarnic au încercat sindicatele să obțină un exemplar al acestora. Domnul Secretar de stat Gh. Mocuța a fost categoric: „*nu se poate, deoarece, după înregistrarea la Senat, devine un document al Senatului și nu avem niciun drept să vă oferim copii ale acestuia*”(?!). Nu am reușit să obținem nici măcar o ciornă sau o formă nesemnată. Ulterior am aflat și de ce.

Amendamentele au fost discutate în Comisia Juridică din Senat dar s-a împlinit termenul de adoptare tacită și ordonanța a ieșit din Senat așa cum a intrat. Însă, pe site-ul Senatului am avut posibilitatea de a vedea raportul comisiei care include amendamentele propuse de Ministerul Justiției. Și ...surpriză! Dacă majoritatea punctelor erau conforme cu cele stabilite la masa de dialog social, la art. 28 modificarea propusă de minister nu a avut nici o legătură cu ceea ce s-a convenit cu sindicatele. ***Sintagma „ordine strictă” a dispărut pur și simplu.***

Totuși, la masa de negociere sindicatele au acceptat eliminarea sintagmei numai cu condiția reformulării articolului astfel:

Alineatele (1), (2), (4), (5) și (7) ale articolului 28 se modifică și vor avea următorul cuprins:

„ (1) Funcțiile de execuție vacante din sistemul administrației penitenciare se ocupă prin:

a) avansarea prin concurs a ofițerilor în funcții de execuție;

b) avansarea prin concurs a agenților în funcții de execuție de agent;

c) schimbarea ofițerilor și agenților definitiv din funcțiile deținute, în cadrul aceleiași unități, cu respectarea prevederilor art. 51 alin. (4);

d) mutarea ofițerilor și agenților definitiv din sistemul administrației penitenciare, la cerere sau în interesul serviciului, în aceeași ori în altă funcție publică, cu același coeficient de ierarhizare sau inferior, în unități ale sistemului administrației penitenciare;

e) repartizarea absolvenților instituțiilor de formare a personalului pentru sistemul administrației penitenciare, în ordinea descrescătoare a mediilor obținute la examenul de absolvire;

f) trecerea agenților în corpul ofițerilor, prin concurs;

Se introduce un nou alineat, iar literele g) și h) ale vechiului al. 1 devin a) și respectiv b) ale noului alineat:

(1¹) în situația neocupării posturilor vacante conform alineatului (1), funcțiile de execuție se ocupă prin:

a) transferul cadrelor militare și al funcționarilor publici cu statut special din alte instituții publice de apărare, ordine publică și siguranță națională ale statului și Ministerul Justiției, care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 11, pe funcții vacante;

b) concurs, din sursă externă.

(2) Funcțiile de conducere vacante din sistemul administrației penitenciare, cu excepția celor prevăzute la alin. (5), se ocupă prin:

a) avansarea prin concurs a ofițerilor;

b) schimbarea ofițerilor definitiv care ocupă funcții de conducere, în alte funcții, în cadrul aceleiași unități, cu respectarea prevederilor art. 51 alin. (4);

c) mutarea ofițerilor definitiv din sistemul administrației penitenciare, care ocupă funcții de conducere, cu respectarea prevederilor art. 51¹;

c¹) trecerea agenților în corpul ofițerilor, prin concurs;

Se introduce un nou alineat, iar literele d) și e) ale vechiului al. 2) devin a) și respectiv, b) ale noului alineat:

(2¹) în situația neocupării posturilor vacante conform alineatului (2), funcțiile de conducere se ocupă prin:

a) transferul funcționarilor publici cu statut special Ministerul Justiției, care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 11;

b) concurs, din sursă externă.

(3) La concursurile de încadrare din sursă externă, prevăzute la alin. (1¹) lit. b) și alin. (2¹) lit. b), pot participa persoanele care nu au calitatea de funcționar public cu statut special în sistemul administrației penitenciare. La aceste concursuri poate participa și personalul contractual din sistemul administrației penitenciare care îndeplinește condițiile.

(4) Pot participa la concurs, pentru ocuparea posturilor vacante de conducere, persoanele care au o vechime de cel puțin 3 ani în specialitatea postului pentru care candidează. Pentru posturile de specialitate trebuie îndeplinită, cumulativ, și condiția de studii superioare, absolvite în specialitatea postului.

(5) Funcțiile de director general, director general adjunct al Administrației Naționale a Penitenciarelor, director de direcție și director de penitenciar din sistemul administrației penitenciare se ocupă prin concurs, organizat de o comisie constituită prin ordin al Ministrului Justiției, care evaluează activitatea pe baza criteriilor prevăzute la art. 51² alin. 2-5.

(6) Numirea în funcțiile prevăzute la alin. (5) se face prin ordin al Ministrului Justiției.

- Se abrogă alin. (7) al art. 28

Varianta a fost acceptată, aparent, de Ministerul Justiției (la masă se aflau doi secretari de stat), în vederea ***protejării sursei interne***, deoarece eliminarea oricărei etapizări în cadrul procedurii de concurs creează premise pentru ocuparea ***tuturor*** posturilor ***doar prin transfer*** sau ***sursă externă***.

Odată în plus, sindicatele au fost prea credule. Au semnat că stau cuminiți de summit, au avut încredere, dar o „greșeală” tot s-a strecurat.

1.500 de ofițeri superiori din M.Ap.N. așteaptă să fie disponibilizați. Unde vor merge? Mulți nu se împacă cu ideea pensionării. La sediul A.N.P. au fost depuse cereri de transfer de la M.Ap.N. în A.N.P., încă înainte de publicarea O.U.G. nr. 4/2008.

Putem alege să ne protejăm propriul personal, acordându-i prioritate la accesul pe posturile vacante sau acestea să se ocupe cu precădere din exterior. Teama noastră e că cele câteva posturi finanțate, din fiecare unitate, pot ajunge să fie ocupate doar prin transferuri. Și putem anticipa că ofițerii din M.Ap.N. nu vor urmări posturile de pază de pe perimetrul locurilor de deținere. Nu avem nimic cu colegii din M.Ap.N. și nici nu suferim de xenofobie, dar vrem să dăm o șansă și celor care lucrează de ani mulți în sistem și au aptitudini pentru a ocupa un post mai înalt în ierarhie.

Organizația noastră a ales să acorde prioritate propriului personal și atașăm varianta de amendamente propusă de S.N.L.P. și înaintată la Camera Deputaților, inclusiv prin intermediul Federației Sindicatelor din Administrația Publică PUBLISIND și Blocul Național Sindical.

Dacă, din luna martie 2008, în conformitate cu forma în vigoare a art. 28 din O.U.G. nr. 4/2008, s-ar fi inițiat procedura de concurs, cu toată „ordinea strictă”, până astăzi concursurile ar fi fost, poate, aproape finalizate.

Răspunsul pe care îl primim cu consecvență de la A.N.P. când întrebăm ce se întâmplă este: „*materialele s-au trimis la Ministerul Justiției, dar nu s-a primit aprobare pentru începerea procedurii*”.

Dar dacă procedura de ocupare a posturilor vacante nu a început încă, cum se realizează, totuși, mutarea unor salariați dintr-o unitate în alta sau cum se schimbă dintr-o funcție în alta în cadrul aceleiași unități, pe posturi vacante? Este evident că sistemul trebuie să funcționeze în continuare. Nu poate fi blocat. Nici concursuri nu avem dar nici oameni pe anumite posturi. Și atunci A.N.P. este obligat să încalce legea și să treacă la ocuparea posturilor vacante prin *mutări* și *schimbări*, anticipând declanșarea procedurii. Situația acestor mișcări poate fi solicitată A.N.P. O pot face și sindicatele dar nu vor primi nici un răspuns, iar acest aspect este în strânsă legătură cu punctul 2 din prezenta scrisoare.

În încheierea punctului 1, mai precizez că la masa dialogului pe tema amendamentelor, sindicatele au întrebat de ce pe statutul personalului din A.N.P. a fost *grefată* o nouă categorie de funcționari publici cu statut special din Ministerul Justiției? D-na Secretar de stat Kibedi ne-a explicat că, în lipsa unui statut distinct, nu există posibilitatea de a fi salariați corespunzător decât în acest mod, că sunt doar 15 persoane „*pe la informatică*” (în realitate – aproape 100) și că ar fi de preferat să acceptăm, deoarece nu sunt afectate fondurile A.N.P. Astfel, prin amendamentele propuse de M.J., noua categorie nu va avea niciuna dintre obligațiile chinuitoare ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul penitenciar (uz de armă, portul unui echipament specific de proastă calitate, contact direct cu deținuți, riscuri deosebite), în schimb vor beneficia de aceleași drepturi.

Nu doar atât, dar, în timp ce în A.N.P. posturile vacante nu dau semne că se cer ocupate, în M.J. se organizează concursuri în baza Legii nr. 293/2004 modificată prin O.U.G. nr. 4/2008 luându-se ca referință doar *o parte* a art. 28, și anume ultima etapă care blochează accesul funcționarilor publici cu statut special din penitenciare pe aceste posturi!

Conform cu ceea ce înseamnă negociere și dialog, sindicatele nu s-au opus vehement la acest *transplant de drepturi*, dar li s-a promis un art. 28 într-o formă convenită. Convenția nu a fost respectată, dialogul social a fost bine simulat, iar ministerul și-a atins ambele scopuri: sintagma a fost eliminată, iar problema salarizării funcționarilor din minister – soluționată. Asta nu elimină, însă, nici măcar problema detașării și delegării unui număr mare de salariați din A.N.P. la M.J., pe ale căror posturi nu se pot face angajări și ale căror atribuții sunt preluate de cei rămași.

2 Secretizare absolută. Reorganizare sau reeditare?

În noiembrie 2007 a fost emis O.M.J. nr. 2906/23.11.2007 prin care se aprobă noua structură organizatorică a A.N.P. și a intrat în vigoare noul stat de organizare. Când se aprobă un nou stat există două posibilități: fie se păstrează aceeași structură și se fac doar schimbări de denumiri (cum ar fi din *supraveghetor* în *agent*) și aceea se numește **rescriere** sau **reeditare a statului de funcții**, fie se fac și modificări în structură (eliminarea-adăugarea posturi), iar aceasta se numește **reorganizare**. Se pretinde că nu este vorba despre reorganizare dar ceea ce a urmat a reprezentat exact definiția reorganizării: anumite posturi au fost eliminate, altele au fost adăugate având loc schimbări importante în organigramă. Deoarece și la acel moment A.N.P. insista să pretindă că nu e vorba de reorganizare, am solicitat un exemplar din ordinul care a stat la baza acțiunii.

Vă putem pune la dispoziție corespondența purtată pe acest subiect cu A.N.P., iar răspunsul se poate sintetiza prin: „*este un document clasificat secret de serviciu, iar sindicatele nu au acces nici la elaborarea unui act normativ care va fi secretizat (n.a. până la aprobare, niciun document nu este secret), nici la studierea acestuia ulterior*”(!!!) Ce se întâmplă cu dreptul la informare al organizațiilor sindicale când toate documentele din A.N.P. au primit un anumit nivel de secretizare? Deci, **acces interzis sindicate!**

Extras din Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților

ART. 5

(1) Angajatorii au obligația să informeze și să consulte reprezentanții angajaților, potrivit legislației în vigoare, cu privire la:

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.

ART. 7

(2) Angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări, dacă acestea sunt de natură să dăuneze grav funcționării întreprinderii sau să-i prejudicieze interesele. Decizia de a nu comunica aceste informații sau de a nu întreprinde consultări trebuie motivată față de reprezentanții angajaților.

În cursul unei audiențe la domnul Secretar de Stat Mocuța, am întrebat dacă acțiunea desfășurată poate fi numită reorganizare. A confirmat. Am întrebat dacă cei care solicită pensionarea conform legii, cu ocazia reorganizării, vor avea acest drept. A confirmat. Am solicitat apoi un răspuns scris al Ministerului Justiției având în vedere respingerea cererilor de pensionare de către A.N.P., iar ministerul a trimis spre soluționare spre A.N.P. Cazul s-a închis.

La A.N.P. totul e secret, iar M.J. ne trimite la A.N.P.

Am ales să ne adresăm dumneavoastră, în speranța că veți reuși o clarificare a situației.

Numărul de salariați care solicită pensionarea nu este mare, dar indiferent de număr, apreciem că după 20 de ani de muncă într-un astfel de sector de activitate un salariat trebuie să aibă dreptul la pensie dacă întrunește criteriile.

A.N.P. poate realiza o estimare a numărului de salariați care solicită pensionarea și, având în vedere că acest număr în mod sigur nu va sugera o vulnerabilizare a sistemului prin pierderea unei părți mari din salariați, vă solicităm să dispuneți soluționarea acestei probleme în conformitate cu legislația în vigoare. Cel puțin în cazul salariaților ale căror posturi au fost *rescrise prin ștergere* este obligatoriu să se permită pensionarea.

În finalul acestui punct voi oferi un ultim exemplu despre cum este percepută ideea de transparență la nivelul A.N.P. La data de 23 ianuarie 2008 S.N.L.P. solicita directorului general, în temeiul art.31 din Legea 54/2003 un exemplar din procesul-verbal al Consiliului de conducere al A.N.P., la care a participat și președintele S.N.L.P. și la care se discutaseră salariile de merit pentru funcțiile de conducere, aferente anului 2008.

L54/2003, art. 31, al (3): „Hotărârile consiliului de administrație sau ale altor organe asimilate acestora, privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale, în termen de 48 de ore de la data desfășurării ședinței”

Răspunsul A.N.P. a sosit după mai mult de două luni și cuprindea o definiție originală a termenului de proces-verbal. Am întrebat ce reprezintă adresa și de ce nu mi se pune la dispoziție documentul și mi s-a răspuns că se lucrează încă la procesul-verbal (!). Poate ar trebui menționat că în ședința respectivă, s-a produs cel puțin o încălcare flagrantă a legislației când, cu toate observațiile sindicatelor, s-a decis totuși acordarea salariului de merit unui director care fusese sancționat în anul anterior.

OMJ 399/C/2007, „art. 4 - Pentru a putea primi salariu de merit personalul prevăzut la art. 1 trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a) să fi fost evaluat cu calificativul de cel puțin „foarte bun”;

b) să nu fi fost sancționat disciplinar;

c) să obțină rezultate deosebite în activitatea desfășurată.”

La ședințele în care s-a decis cuantumul primelor de 1 decembrie, al premiului anual sau acordarea sporului de 50%, sindicatele nu au mai avut acces, iar în cursul unei audiențe în care l-am întrebat de ce a decis să nu invite sindicatele, directorul general și-a cerut scuze că a procedat așa, dar a considerat că nu este obligatoriu (!).

3 Aplicarea neunitară a legislației salariale

I. În sistemul administrației penitenciare, **aplicarea neunitară** a unor prevederi din legislația salarială a devenit o problemă care va duce în scurt timp la noi acțiuni în instanță promovate de sindicate. Dintre prevederile care se interpretează diferit, de la o unitate la alta, amintesc:

- calculul orelor suplimentare (implicit pontarea incorectă, cu limitări impuse, neconformă cu timpul **real** de muncă) și limitarea plății acestora pentru 30% din funcțiile de execuție - *funcțiile de conducere fiind excluse de la acest drept;*
- acordarea recuperărilor fără plata sporurilor aferente timpului lucrat suplimentar;
- plata diferită a unor sporuri (5% pentru misiuni de pază, escortare și supraveghere, 100% pentru lucru în zile de sâmbătă, duminică și sărbători legale, 25% pentru studii), sau unor norme de hrană (12B);
- decontarea cheltuielilor de transport;
- calculul drepturilor câștigate de sindicate în instanțele de judecată (spor TBC, primă vacanță);

S.N.L.P. a întocmit o situație la nivelul celor 37 de unități în care are membri, privitor la modul diferit în care anumite prevederi sunt respectate/aplicate în unități, situație care poate fi pusă la dispoziția M.J.

PROPUNERI:

- elaborarea unor Norme metodologice clare și explicite pentru fiecare drept salarial (modificarea OMJ 399/C/2007, corelată și cu modificările la OG 64/2006 aflate în stadiu de proiect);
- modificarea programului de salarizare prin includerea unor date care să elimine necesitatea întocmirii anexelor la pontaj de către șeful de compartiment al locului de muncă; propunem ca șeful direct să întocmească doar pontajul de prezență, iar restul drepturilor salariale să fie calculate automat în funcție de locul de muncă; în caz contrar, ar fi necesară o instruire atentă a personalului care realizează pontaje și anexe cu posibilitatea permanentă de a exista greșeli sau inadvertențe cauzate de lipsa de pregătire și specialitatea diferită a *pontatorilor*;

- clarificarea modului de pontare care trebuie să reflecte timpul real de muncă și nu un timp maxim (de 12 ore/tură, de exemplu, în timp ce, în mod real, personalul care lucrează în ture depășește deseori 14 ore pe tura de noapte); în acest sens considerăm că sunt necesare modalități/documente/dispozitive care să ateste ora intrării și a ieșirii din unitate care să poată fi corelate la nevoie cu pontajul întocmit, pentru evitarea oricăror nemulțumiri cauzate de eventuale erori umane;

- clarificarea interpretării prevederilor Legii bugetului privind limitarea plății orelor suplimentare la 30% din funcțiile de execuție; legea impune această restricție pentru **funcționari publici**, fără referire la alte categorii (funcționari publici cu statut special) și nu specifică alte limitări care să vizeze funcțiile de conducere; conform principiului *ce nu este interzis în mod expres de lege, este permisiv* și ținând cont de prevederile OG 64/2006 și OMJ 399/C/2007 apreciem că nu este interzisă plata orelor suplimentare pentru funcțiile de conducere; dacă totuși punctul de vedere al M.J./A.N.P. este diferit, atunci cum se va soluționa situația șefilor de tură care, prin natura atribuțiilor depășesc orele care corespund programului normal de lucru?

- instruirii periodice ale contabililor și discutarea unor cazuri concrete cu detalierea procedurilor aplicate de fiecare pentru eliminarea diferențelor de interpretare a unor prevederi.

II. O altă problemă este secretizarea salariilor a căror confidențialitate, conform legislației muncii, nu poate fi opozabilă sindicatelor.

Art. 158 din Codul Muncii

Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

La același punct, ne exprimăm părerea că metodologia stabilită în prezent pentru înmânarea fluturașilor este greoaie și creează disfuncționalități. În prezent, pentru distribuire se impune introducerea în plic sigilat (aspect care presupune și costuri suplimentare).

PROPUNERE:

Anularea sau modificarea actului administrativ prin care se stabilește metodologia de mai sus, și emiterea/includerea unei prevederi care să permită mandatarilor (pot fi împuterniciți șefii de compartiment) să ridice/distribuie fluturașii de salarii;

III. Privitor la legislație, vă sesizăm următoarele aspecte:

- necesitatea inițierii urgente a unui proiect de modificare a O.M.J. 399/C/2007 (implicit anularea/modificarea Deciziei directorului general nr. 307/2007) privind modul de calcul al orelor suplimentare în vederea compensării; **neglijarea fracțiunilor de zile la calculul orelor suplimentare care se plătesc** este o prevedere ilegală care se abate grav de la prevederile legislației muncii (pct. 11.5 din OMJ 399/C/2007); conform ordinului menționat, pentru un salariat din sectorul operativ se pot neglija și 70 de ore anual, fără niciun temei **legal**;

- obligația administrației de a pune în aplicare de urgență, dispozițiile art.43, al. 3, lit b) din Legea nr. 293/2004 modificată:

„.....Cu un spor de 100% se plătesc și orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.”

pentru care apreciem că nu mai este necesară o metodologie distinctă;

Organizația noastră poate argumenta suplimentar oricare dintre aspectele susmenționate punând la dispoziția A.N.P./M.J. și alte detalii din domeniul aplicării legislației salariale în sistemul penitenciar.

4. Tergiversarea tuturor proiectelor de acte normative cu influență financiară

Proiectul de **modificare a O.G. 64/2006** privind salarizarea, se află la minister de peste două luni și de doar o săptămână a fost trimis sindicatelor pentru o consultare finală. Modificarea acestui act normativ condiționează semnarea Contractului colectiv de muncă pentru personalul contractual din sistemul A.N.P. Cu cât mai târziu se va aproba această modificare, cu atât mai târziu se va modifica și O.M.J. 399/C/2007 deoarece trebuie corelat cu ordonanța, iar ordinul menționat trebuie modificat esențial așa cum am arătat la punctul anterior. Fiecare lună care trece aduce noi prejudicii personalului.

Proiectul de O.M.J. privind **sporul pentru confidențialitate** ar fi trebuit promovat încă din anul 2006 după intrarea în vigoare a O.G. nr. 19/26.01.2006 care impune acordarea sporului. În urmă cu un an proiectul a fost elaborat dar a aterizat într-un sertar din A.N.P. și a fost descoperit în urmă cu mai mult de două luni, când s-a mutat într-un sertar din M.J.

Modificările recente ale Legi nr. 293/2004 ating și prevederile care reglementează decontarea **cheltuielilor de transport** impunând aprobarea unei Hotărâri de Guvern. În prezent, cu toate că este în contradicție cu noile prevederi din legea menționată, se menține în vigoare H.G. nr. 1398/2007 care creează un cadru legislativ limitativ condiționând acordarea acestui drept de **izolarea** unității. În sistemul penitenciar există doar 4 unități stabilite ca fiind izolate, dar având în vedere poziționarea majorității penitenciarelor față de orașe, mulți salariați parcurg multe zeci de kilometri zilnic pe drumul între serviciu și domiciliu, fără posibilitatea de a compensa cheltuielile de transport în contextul în care acesta se scumpește progresiv.

L. 293/2004, modif. prin OUG 4/2008, art. 34, „lit. k) decontarea cheltuielilor de transport, în cazul deplasării în interes de serviciu, în cazul mutării în alte localități, în cazul deplasării de la domiciliu la locul de muncă când domiciliul este în altă localitate decât cea în care își desfășoară activitatea până la 70 km și, o dată pe an, pentru efectuarea concediului de odihnă, precum și în alte situații, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului;”

H.G. 1398/19.11.2007, art. 6 „(1) Funcționarii publici au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors și în situațiile în care se deplasează:

a) la și de la locul de muncă, dacă distanța dintre localitatea unde își au domiciliul sau reședința și locul de muncă este cuprinsă între 5 și 70 km, în cazul în care locul de muncă se află într-o unitate izolată, astfel cum este stabilită prin ordin al ministrului justiției; distanța se calculează în funcție de traseul parcurs pe căile de transport rutier și reprezintă spațiul parcurs între limita de demarcație a localității de care aparține administrativ-teritorial unitatea în cauză și limita de demarcație a localității de domiciliu sau de reședință;”

5. Lipsa unei strategii clare pe termen lung

Propunem elaborarea urgentă a unei **strategii pentru sistemul penitenciar din România aprobată prin Hotărâre de Guvern** pentru a putea beneficia de sprijin financiar și a se asigura continuitate în implementarea acesteia, în contextul unui mediu instabil din punct de vedere politic și legislativ. În prezent, ceea ce promovează o echipă managerială este schimbat esențial de următoarea, iar în contextul integrării recente apreciem că trebuie să aliniem sistemul penitenciar românesc și din această perspectivă, la regulile europene.

Cu deosebită considerație,
Ștefan Teoroc
Președinte S.N.L.P.