

ROMÂNIA  
JUDEȚUL CLUJ  
CONSILIUL LOCAL AL MUNICIPIULUI CLUJ-NAPOCA  
DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI MEDICALĂ  
SERVICIUL RESURSE UMANE SALARIZARE  
Nr. 652.315 / 804 / 26.07.2022

Se aprobă:  
P R I M A R,  
EMIL BOC

55 / 4.08.2022



1-6 pag.

**RAPORT  
PRIVIND ACTIVITATEA ASISTENȚILOR PERSONALI DESFĂȘURATĂ ÎN  
SEMESTRUL I AL ANULUI 2022**

Potrivit prevederilor art. 2 al HCL nr. 113/2020 s-a înființat Compartimentul Monitorizare Asistenți Personali în structura Serviciului Resurse Umane Salarizare din cadrul Direcției de Asistență Socială și Medicală. **Scopul serviciului social** furnizat la domiciliu este de a asigura protecție persoanei cu handicap grav, prin angajarea unui asistent personal, potrivit prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, menținerea autonomiei funcționale în propria locuință și de îmbunătățire a calității vieții acestora. **Asistentul personal** este persoana care supraveghează, acordă asistență și îngrijire copilului sau adultului cu handicap grav la domiciliul sau reședința acestuia și asigură, în același timp, condiții pentru implicarea persoanei cu handicap în activitate, în situații de viață reale, pentru participare la viața comunității și exercitarea tuturor drepturilor cetățenești. Beneficiarii serviciilor acordate de către asistenții personali sunt persoane încadrate de către Comisia de Evaluare a Persoanelor Adulte cu Handicap, într-o categorie de persoane cu handicap grav cu asistent personal, locuitori ai municipiului Cluj-Napoca.

Principalele activități desfășurate de Compartimentul Monitorizare Asistenți Personali din cadrul Serviciului Resurse Umane Salarizare sunt :

- acordarea de servicii de consiliere și sprijin în vederea îndeplinirii obligațiilor ce revin asistentului personal cu privire la îngrijirea și protecția persoanei cu handicap grav;
- verificarea activității asistentului personal, cu privire la acordarea îngrijirii persoanei cu handicap grav, a respectării planului individual și al programului individual de recuperare și integrare socială;
- verificarea sesizării făcută de către asistentul personal angajat cu privire la modificarea survenită în starea fizică, psihică sau socială a persoanei cu handicap, de natură să modifice acordarea drepturilor prevăzute de lege;

- sprijinirea persoanei cu handicap grav și familiei acesteia în perioada concediului legal de odihnă a asistentului personal, prin acordarea pentru persoana cu handicap grav a unei indemnizații în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0;
- propunerea și selectarea persoanelor cu handicap grav care pot fi incluse în proiecte pilot de recuperare medicală și de integrare socială.

Precizăm că în conformitate cu prevederile Legii nr. 448/2006 **rolul Compartimentului Monitorizare Asistenți Personali este acela de a monitoriza îndeplinirea atribuțiilor și obligațiilor care le revin asistenților personali ai persoanelor cu handicap grav, în vederea ameliorării situației acestora, astfel încât aceștia să primească îngrijire în condiții optime la nivelul la care situația lor o cere, pentru satisfacerea întregului lanț de nevoi fizice, personale, sociale și spirituale ale lor. Indiferent de vârsta sau de handicapul cu care se confruntă, aceste persoane au dreptul fundamental la autodeterminare și individualitate, pentru depășirea condiției de handicap și asigurarea reinserției sociale. Îngrijirile ce li se acordă vin în sprijinul persoanelor cu handicap grav care pot astfel să-și valorifice potențialul fizic, intelectual, spiritual, emoțional și social, în pofida handicapului de care suferă.**

În conformitate cu prevederile art. 29 alin. (1) din H.G. nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare (denumită în continuare *Legea nr. 448/2006*), serviciul public de asistență socială de la nivelul primăriei, în cazul nostru, Direcția de Asistență Socială și Medicală – Serviciul Resurse Umane Salarizare, trebuie să prezinte semestrial Consiliului local al municipiului Cluj-Napoca un raport care conține date referitoare la activitatea asistenților personali ai persoanelor cu handicap grav, precum:

- a) dinamica angajării asistenților personali;
- b) modul în care se asigură înlocuirea asistentului personal pe perioada concediului de odihnă, în strânsă legătură cu lipsa sau posibilitatea de dezvoltare a centrelor de tip respiro;
- c) informații privind numărul de asistenți personali instruiți;
- d) numărul de monitorizări și anchete sociale efectuate și problemele sesizate.

Datorită pandemiei de COVID-19 și diferitelor măsuri de restricționare luate pe teritoriul României, personalul din cadrul Serviciului Resurse Umane Salarizare, și-a adaptat modul de

lucru cu ajutorul tehnologiei. Ținând cont de aceste aspecte, la sfârșitul semestrului I al anului 2022, Serviciul Resurse Umane Salarizare raportează următoarele:

**a) Dinamica angajării asistenților personali**

1. În perioada 01.01.2022 – 30.06.2022 au fost angajați un număr de **56 asistenți personali** și s-a înregistrat un număr de **68 încetări ale contractelor individuale de muncă** ale acestora. **20 de încetări ale contractului individual de muncă s-au datorat decesului persoanei cu handicap, 34 datorită opțiunii pentru primirea unei indemnizații lunare conform art. 42, alin. 4 din Legea nr. 448/2006 și 9 datorită altor situații.**

2. La sfârșitul semestrului I al anului 2022, în evidențele Serviciului Resurse Umane Salarizare din cadrul Direcției de Asistență Socială și Medicală, s-a înregistrat **un număr de 524 de persoane cu handicap grav care beneficiază de asistent personal angajat pe bază de contract individual de muncă.**

3. Conform evidențelor Serviciului Resurse Umane Salarizare, rezultă că în municipiul Cluj-Napoca, numărul mare al persoanelor cu handicap grav este atât în rândul copiilor și adolescenților, cât și al adulților. Handicapul acestora este fie nativ, genetic, fie dobândit ca urmare a unor traume psihice sau fizice. Cele mai frecvente afecțiuni întâlnite la copii și adolescenți, a căror etiologie este de natură nativă sau genetică sunt: encefalopatie infantilă, oligofrenie, sindrom Langdon-Down, distrofie musculară progresivă. Afecțiunile dobândite pe parcursul vieții mai frecvent întâlnite la copii și adolescenți, ca urmare a unor traume fizice sau psihice sunt: leucemie acută, limfom Hodking, sechele după traumatism cranio-cerebral, diferite forme de neoplasm, schizofrenie, psihoză maniaco-depresivă. La adulții cu handicap grav, cele mai frecvente afecțiuni constatate sunt: cancer de diferite forme, tumori, demență senilă, hemiplegie, paraplegie, sindrom Alzheimer, boala Parkinson, scleroză în plăci, polireumatism articular acut, accident vascular cerebral.

**b) Modul în care se asigură înlocuirea asistentului personal pe perioada concediului de odihnă, în strânsă legătură cu lipsa sau posibilitatea de dezvoltare a centrelor de tip respiro**

Referitor la acest aspect precizăm că pe raza municipiului Cluj-Napoca nu sunt înființate și nu funcționează centre de tip respiro. Întrucât nu sunt condiții de înlocuire a asistentului personal pe perioada concediului de odihnă și nu există nici posibilitatea găzduirii bolnavului într-un centru de tip respiro, s-a luat măsura legală de **acordare pentru persoana cu handicap grav a unei indemnizații în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0.** În semestrul I al anului 2022 **au beneficiat de concediu de odihnă un număr de 55 asistenți**

**personali iar un număr de 17 persoane cu handicap au beneficiat de acordarea indemnizației prevăzute la art. 37 alin. (3) din Legea nr.448/2006.**

Pe lângă sporul de condiții de muncă acordat conform HCL nr. 464/2022, asistenții personali beneficiază și de vouchere de vacanță acordate pe suport electronic în semestrul I al anului 2022. Au fost propuși să beneficieze de voucherele de vacanță 534 de asistenți personali dintre care au beneficiat doar 530 de asistenți personali rămași la data acordării pe statul de plată.

#### **c) Informații privind numărul de asistenți personali instruiți**

Precizăm că în conformitate cu prevederile art. 38 lit. a) din Legea nr. 448/2006, asistenții personali au obligația să participe o dată la 2 ani la o instruire organizată de angajator. Tematica de instruire a fost stabilită prin Ordinul președintelui ANPH nr. 319/02.10.2007. Cursurile de instruire profesională sunt organizate de Direcția de Asistență Socială și Medicală în baza Autorizației seria CJ nr. 2391, eliberată de Ministerul Muncii și Justiției Sociale – Comisia de autorizare a furnizorilor de formare profesională din județul Cluj, cu sprijinul Serviciului Protecție Socială și a Serviciului Management de Proiecte și Dezvoltare Comunitară.

În semestrul I al anului 2022 nu au fost efectuate cursuri de instruire a asistenților personali, dar până în prezent un număr de 186 asistenți personali dețin certificat de absolvire al programului de inițiere/perfecționare/specializare pentru ocupația de asistent personal al persoanei cu handicap grav.

#### **d) Numărul de monitorizări efectuate și problemele sesizate**

Monitorizările efectuate de către inspectorii din cadrul Serviciului Resurse Umane Salarizare în semestrul I al anului 2022, au vizat următoarele aspecte: modul în care sunt îndeplinite obligațiile contractuale ale asistentului personal, evaluarea socială atât a asistentului personal cât și a persoanei cu handicap grav, în vederea angajării asistentului personal în baza contractului individual de muncă, conform Legii nr. 448/2006, sau primirea unei indemnizații lunare. Persoanele cu handicap grav și-au manifestat dorința ca societatea să fie mai deschisă la problemele lor, în special privind socializarea, integrarea în școlile de masă și cele speciale, încadrarea în muncă și participarea la activități sportive, culturale și distractive.

În urma celor **494 monitorizări ale activității asistenților personali** s-au depistat următoarele:

- **8 cazuri** în care persoanele cu handicap grav **locuiau în altă localitate**, nu pe raza municipiului Cluj-Napoca. S-a adus la cunoștința tuturor că pentru a fi îndeplinite condițiile legale în vederea exercitării atribuțiilor prevăzute în fișa de post, legislația specifică reglementează prin art. 39 alin.(1) din Legea nr. 448/2006, privind protecția și

promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, următoarele: ”*Contractul individual de muncă al asistentului personal se încheie cu primăria localității de domiciliu sau reședință a persoanei cu handicap grav ...*” ;

- **10 cazuri de îndeplinire necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractele individuale de muncă ale asistenților personali** ceea ce a dus la sancționarea acestor persoane, cu aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor legale în materie de legislația muncii;
- **13 persoane cu handicap grav locuiau la alte adrese de pe raza municipiului Cluj-Napoca.** Li s-a făcut cunoscută legislația în vigoare în vederea intrării în legalitate cu noua adresă, iar după rezolvarea acestor nereguli s-au întocmit acte adiționale la contractele individuale de muncă, privind noile domiciliu/reședințe;
- **1 asistent personal a solicitat suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă mai mare de timp,** deoarece atât el cât și persoana cu handicap pe care o îngrijea au dorit să petreacă vara la locuința de la țară;
- **5 asistenți personali nu au fost găsiți la domiciliul persoanelor cu handicap grav la momentul monitorizării,** în repetate rânduri, ceea ce a condus la aplicarea măsurii prevăzută la pct. 5.4.2. din *PO 804-17 Monitorizarea activității asistenților personali,* respectiv înregistrarea absenței nemotivate în pontajul lunar;
- **2 asistenți personali nu au fost găsiți la domiciliu și nu au deschis ușa ori de câte ori au fost inspectorii în vederea monitorizării;**
- **7 asistenți personali au avut un comportament recalcitrant, necorespunzător,** care contravine normelor de etică stipulate în Codul etic al funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul Direcției de Asistență Socială și Medicală, (în momentul efectuării monitorizării au refuzat să colaboreze cu inspectorii și au încercat să-i intimideze);

În cursul semestrului I al anului 2022 au fost efectuate **92 de anchete sociale la domiciliul persoanelor cu handicap pentru angajarea asistentilor personali, în baza cărora s-au angajat 56 de asistenți personali și au fost respinse 20 cereri de angajare,** în conformitate cu *Procedura Operațională 015 – 804/SRUS privind selecția angajării asistenților personali ai persoanelor cu handicap grav.* Pentru situațiile în care persoanele cu handicap grav au solicitat angajarea unui asistent personal, dar cererea nu s-a soluționat favorabil, s-a luat măsura legală de acordare a unei indemnizații lunare în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația

0. Cu prioritate, s-a urmărit asigurarea angajării părintelui ca asistent personal pentru propriul copil.

La sfârșitul semestrului I al anului 2022, din totalul de 524 asistenți personali, 351 (67%) erau asistenți personali pentru persoane adulte cu handicap grav, iar 173 (33%) erau asistenți personali pentru copii cu handicap grav, majoritatea părinți ai acestora.

**Drepturile salariale pentru asistenții personali și indemnizațiile pentru persoanele cu handicap au fost achitate la zi nefiind înregistrate astfel restanțe în achitarea acestora.**

În concluzie, apreciem că serviciile acordate persoanelor cu handicap grav sunt atent monitorizate prin intermediul personalului Serviciului Resurse Umane Salarizare – Compartimentul Monitorizare Asistenți Personali din cadrul Direcției de Asistență Socială și Medicală, în vederea asigurării respectării drepturilor persoanelor cu handicap grav, iar asistenții personali au beneficiat permanent de informare, consiliere și suport, în condițiile specifice impuse de reglementările privind respectarea măsurilor pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.

DIRECTOR EXECUTIV,  
AUREL MOCAN



ȘEF SERVICIU,  
EMILIA ELENA- BODOCHI



ÎNTOCMIT,  
INSPECTOR

LIȘCAN ALEXANDRA-SPERANȚA



MĂRȚIȘ RENATA-ANDA

