

CONCEDIU DE ODIHNĂ

Durata concediului de odihnă, pentru salariații civili, este cea prevăzută în HG nr. 250/1992, cu completările și modificările ulterioare.

HG nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate din forțele armate, completată prin **HG nr. 1580/2002**, prevede, **la art. 1 alin. (1)**, că ofițerii, maiștrii militari și subofițerii au dreptul la un concediu de odihnă plătit, a cărui durată se stabilește în raport cu vechimea în serviciu, astfel: ● 32 de zile calendaristice pentru cei cu o vechime în serviciu de până la 10 ani; ● 38 de zile calendaristice pentru cei cu o vechime în serviciu de peste 10 ani. **La alin. (2)** al aceluiași articol, se precizează că *vechimea în serviciu ce se ia în considerare la determinarea concediului de odihnă este aceea pe care ofițerii, maiștrii militari și subofițerii o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care li se acordă concediul și se stabilește potrivit legii pensiilor militare.* Perioadele care constituie vechime în serviciu sunt enumerate expres și limitativ la **art. 17 din Legea nr. 164/2001 privind pensiile militare de stat.** Acestea sunt perioadele în care o persoană s-a aflat într-una dintre următoarele situații: ● a avut calitatea de cadru militar în activitate; ● a îndeplinit serviciul militar ca militar în termen, militar cu termen redus, elev sau student al unei instituții militare de învățământ pentru formarea cadrelor militare; ● a fost concentrată sau mobilizată ca rezervist; ● a fost în captivitate.

Legea nr. 384/2006 privind statutul soldaților și gradaților voluntari prevede, la **art. 12 alin. (1)**, că soldații și gradații voluntari au dreptul la un concediu de odihnă anual, astfel: ■ 32 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime în serviciu și în muncă de până la 10 ani; ■ 38 de zile calendaristice, pentru cei cu o vechime în serviciu și în muncă de peste 10 ani.

PENSII

Vasile MANOLACHE, Buzău: Din păcate, nu vă putem spune noi de ce drepturi beneficiați la pensie. Pentru salariații civili care și-au desfășurat activitatea în unități MAp, pensia se stabilește în baza prevederilor **Legii nr. 19/2000.** Cu siguranță, veți primi un răspuns mai la obiect dacă vă veți adresa inspectorului de personal din compartimentul de resurse umane din unitatea în care lucrați.

Vasile BICA, Timișoara: Nu v-am putea da un răspuns diferit de acela pe care, după cum am aflat, l-ați primit deja de la un specialist în domeniu. Pe scurt, în conformitate cu prevederile **art. 77 alin. (1) din Legea nr. 164/2001**, vechimea în muncă recunoscută până la 1.04.2001 se consideră vechime în serviciu utilizată la stabilirea pensiei militare de stat.

Mihai VRAJĂ, Sighetul Marmăției: Tichetele de transport trebuie să le primiți din sistemul public, deoarece în acesta vi s-a deschis, inițial, dreptul la pensie.

SALARIZARE

◆ Referitor la salarizarea cadrelor militare, față de anul trecut, nu a intervenit vreo modificare.

◆ Potrivit prevederilor **art. 8 alin (1) lit. a) din Legea nr. 384/2006**, soldații și gradații voluntari au dreptul la o soldă lunară ale cărei elemente și cuantumi sunt prevăzute în **Legea nr. 138/1999.**

◆ Prevederile referitoare la salariul minim brut pe țară, stabilit prin Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, nu se aplică soldaților și gradaților voluntari.



✉ Irina-Mihaela NEDELCU

Consultanți: colonel MARIAN CONSTANTIN, locotenent-colonel ION VASILE, ȘTEFAN DRAGOMIR (Direcția Financiar-contabilă), colonel ANTONEL LUNGU și maior ADELA VÎLCU (Direcția management resurse umane), locotenent-colonel MIHAI DĂNILĂ (Direcția legislație și asistență juridică)

◆ De indemnizație de comandă beneficiază, potrivit **art. 12 alin. (1) din Legea nr. 138/1999**, ofițerii care *îndeplinesc funcții de conducere de: comandanți sau șefi și locțiitori ai acestora, șefi de serviciu, de secție și de birou, precum și asimilații acestora, în raport cu răspunderea funcțiilor de conducere îndeplinite, de mărimea și importanța compartimentelor, precum și de ponderea muncii de conducere față de activitatea de execuție pe care o realizează (...).* În scopul asigurării legalității în acordarea dreptului la indemnizația de comandă, ofițerii care exercită efectiv activitatea de conducere se stabilesc de către comandantul unității, în calitatea sa de ordonator de credite, care, prin decizia sa, trebuie să asigure respectarea condițiilor prevăzute la articolul menționat mai sus.

ANALIZA ȘI EVALUAREA CADRELOR MILITARE ÎN COMISIILE DE SELECȚIE

În scopul creșterii transparenței și al asigurării șanselor egale de evoluție în carieră a cadrelor militare, pentru ocuparea unei funcții se pot înscrie mai mulți candidați. Funcția este publicată în Buletinul Informativ al Armatei, așa că, pentru ocuparea ei pot fi analizate în comisiile de selecție și cadre militare din alte unități. Este necesar însă ca acestea să îndeplinească toate condițiile referitoare la grad, stagiul, pregătire (cursuri de carieră). În Anexa nr. 4 la Normele MRU 3 /4 sunt prevăzute criteriile minimale și standardele de performanță pe care comisia de selecție le are în vedere pentru admiterea la analiză și evaluare a cadrelor militare. Dintre criteriile stabilite în Ghidul carierei militare menționăm: □ calificativele obținute prin aprecierile de serviciu; □ rezultatele obținute la cursurile de carieră; □ experiența profesională concretizată în funcțiile îndeplinite; □ stagiul în gradul deținut; □ procesul de pregătire parcurs anterior; □ nivelul de cunoaștere a limbilor străine utilizate în statele membre NATO; □ starea de sănătate și nivelul pregătirii fizice; □ aptitudini specifice funcției în care urmează promovarea, menționate în aprecierea de serviciu. De asemenea, la analizarea cadrelor

militare, comisiile de selecție vor mai avea în vedere și următoarele principii și reguli: □ estimarea potențialului de evoluție în carieră să fie corelată direct cu capacitatea profesională dovedită efectiv, în raport cu complexitatea și importanța funcțiilor îndeplinite; □ pentru cadrele militare aflate în a doua parte a carierei, care au dobândit un înalt nivel de expertiză în anumite domenii se urmărește să aibă, pe cât posibil, continuitate în același domeniu sau în domenii conexe, astfel încât să se poate valorifica experiența acestora; □ studiile sau alte forme de pregătire care nu au relevanță în raport cu specificul postului vizat, nu se iau în calcul; □ valoarea profesională generală prevalează în raport cu nivelul de cunoaștere a limbilor străine; □ se vor evita propuneri de înaintare în grad dacă, potrivit estimărilor făcute pe baza noii proiecții de forțe a armatei, gradul funcției nu se preconizează să se mențină la un nivel superior gradului deținut; □ prin aplicarea principiului diminuării temporare a funcțiilor corespunzător gradelor deținute pot fi admise la analiză și cadrele militare care nu au stagiul minim în grad, dar care îndeplinesc celelalte condiții prevăzute de actele normative în vigoare și de regulamentele militare; □ în procesul de evaluare, aceia care dețin gradul corespunzător funcției sau îndeplinesc condițiile de înaintare în grad, în anul respectiv, au un avantaj în raport cu aceia care nu îndeplinesc aceste condiții. Astfel de candidați vor fi analizați independent de ceilalți și numai în cazul în care niciunul nu va fi propus pentru încadrarea în funcție vor fi analizați cei cu grade mai mici, în ordinea descrescătoare a acestora.

Față de persoanele menționate, răspunsurile din această pagină sunt valabile pentru: Gabriel Ilie, Marius Pricope, Raul Ențiu, viorelsassu@yahoo.com, nicuvasile2003@hotmail.com, cataradu@yahoo.com

HG pentru aprobarea Programului strategic privind supravegherea, controlul și eradicarea turbării la vulpe în România, inițiator Ministerul Apărării. Oare s-au rezolvat chiar toate problemele cadrelor militare și de aceea MAp își îndreaptă atenția spre alte domenii?

Așa suna un mesaj primit, recent, pe adresa redacției. Dintre rânduri, reiese mai mult ironia și dezamăgirea decât revolta. Oricine citește un asemenea mesaj are ca primă reacție, firească și involuntară, un zâmbet. Acestuia îi ia locul, în scurt timp, uimirea. Te întrebi cum poate fi așa ceva posibil, că doar armata are alte priorități, alte probleme ce așteaptă a fi rezolvate. Pentru a găsi răspunsuri am întrebat și noi specialiștii în legislație, din structura care avizează toate proiectele de acte normative inițiate de MAp. Așa am aflat că, deși la prima vedere nu pare, problema eradicării turbării la vulpe este foarte serioasă.

Prin urmare, de la început trebuie să facem precizarea că proiectul la care expeditorul mesajului face referire nu a fost inițiat de MAp, ci de Autoritatea Națională Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor. *Programul strategic privind supravegherea, controlul și eradicarea turbării la vulpe în România* a fost inițiat ca rezultat al aderării țării noastre la UE. Datorită eșecurilor înregistrate în implementarea programelor privind eradicarea rabiei, care a evoluat atât în populațiile de animale sălbatice, cât și în cele domestice, statele membre UE au cerut Consiliului European să propună și să implementeze programe de eradicare cât mai eficiente. Față de această situație, Comisia Europeană a aprobat finanțarea unui studiu comparativ care să evalueze eficiența campaniilor de vaccinare a vulpilor la nivel comunitar. Urmare a aplicării vaccinării orale, pe o perioadă de 7-8 ani, se estimează o diminuare a prezenței cazurilor de rabie. Programul a fost prezentat Comisiei Europene care l-a avizat și, prin Decizia CE nr. 866/2007 s-a aprobat cofinanțarea comunitară, în 2007 alocaându-se în acest scop 800.000 euro.

În cadrul programului, MAp are obligația de a pune la dispoziția Autorității Naționale Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor hărți, sisteme informatice, GPS-uri, precum și alte surse de informare ce pot fi folosite pentru direcționarea măsurilor. Din această cauză, proiectul a fost trimis ministerului spre avizare.

O LECTURĂ NECESARĂ

Am primit volumul datorat cărturarului Gheorghe Arădăvoice, asupra căruia vom reveni în numerele următoare. Semnalăm acum două fraze antologice: *Pentru omul inteligent nu există eșecuri, ci doar experiențe. Singurul adevărat eșec este o experiență din care nu am învățat absolut nimic.*

