



GHIDUL ANGAJATORULUI

2020

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ BIHOR

Oradea, str. Transilvaniei. nr. 2

Tel: 0359-800960, 961, 962, 963 Fax: 0259-435802

www.bihor.anofm.ro







Acest document a fost elaborat de către:

NICA Daciana Smaranda – Consilier superior, AJOFM Bihor

FLORIAN Delia Ștefania – Inspector superior AJOFM Bihor



CUPRINS

1.	STIMULAREA ANGAJATORILOR PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A ȘOMERILOR TEMEI LEGAL	4
1.1.	Comunicarea locurilor de muncă vacante la AJOFM Bihor și ocuparea acestora	4
1.2.	Subvenționarea locurilor de muncă	4
1.2.1.	Încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ	5
1.2.2.	Încadrarea în muncă a persoanelor de peste 45 de ani, părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET	7
1.2.3.	Încadrarea în muncă a șomerilor care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinesc condițiile de pensie	7
1.2.4.	Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială	8
2.	STAGIU PENTRU ABSOLVENȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR	10
3.	UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ	16



1. STIMULAREA ANGAJATORILOR PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A ȘOMERILOR

TEMEI LEGAL

- **Legea nr. 76 din 16 ianuarie 2002 (*actualizată*)** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- **Hotărârea nr. 174 din 20 februarie 2002 (*actualizată*)** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

1.1. COMUNICAREA LOCURILOR DE MUNCĂ VACANTE LA AJOFM BIHOR ȘI OCUPAREA ACESTORA

Angajatorii au obligația să comunice la agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.

De asemenea, angajatorii au obligația să transmită la AJOFM BIHOR, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate, în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

Formularele necesare vă sunt puse la dispoziție pe site-ul AJOFM BIHOR

www.bihor.anofm.ro

Transmiterea situației locurilor de muncă vacante cât și comunicarea de ocupare a acestora se poate face și online pe adresa (anexa 1A și anexa 1B)

bh_lmvm@bh.anofm.ro

1.2. SUBVENȚIONAREA LOCURILOR DE MUNCĂ

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă BIHOR vine în sprijinul dumeavoastră prin aplicarea unor măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă în vederea **creării de noi locuri de muncă**. În acest sens sunt avute în vedere următoarele categorii de persoane:

- Încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ (art.80 din Legea 76/2002 modificată și completată);
- Încadrarea în muncă a persoanelor de peste 45 de ani (art. 85 alin.1 din Legea76/2002 modificată și completată);
- Încadrarea în muncă a șomerilor care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale (art.85 alin.1 din Legea 76/2002 modificată și completată);



- Încadrarea în muncă a șomerilor de lungă durată (art. 85 alin.1 din Legea76/2002 modificată și completată);
- Încadrarea în muncă a tinerilor NEET(art. 85 alin.1 din Legea76/2002 modificată și completată);
- Încadrarea în muncă a șomerilor care in termen de 5 ani de la data angajării îndeplinesc condițiile de pensie (art. 85 alin. 5 din Legea76/2002 modificată și completată);
- Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap (art. 85 alin 2 din Legea 76/2002 modificată și completată).

1.2.1. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A ABSOLVENTILOR INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, **absolvenți ai unor instituții de învățământ** primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat o sumă în cuantum de **2.250 lei**.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma de **2.250 lei** pe o **perioadă de 18 luni**.

Nu beneficiază de prevederile de mai sus:

a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ;

b) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ cu excepția situației în care pentru persoanele respective au fost încheiate contracte individuale de muncă pe perioada vacanțelor, în condițiile Legii nr. 72/2007, cu modificările ulterioare, indiferent dacă au beneficiat sau nu de stimulente financiar;

c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile acordate din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

d) angajatorii care la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

Măsurile de stimulare prevăzute mai sus nu se acordă pe perioadele în care raporturile de muncă sau de serviciu sunt suspendate. Măsura de stimulare se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvent, precum și pentru perioadele în care persoana se află în concediu de odihnă.



Prin **absolvent al unei instituții de învățământ** se înțelege persoana care a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în condițiile legii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.

PRECIZĂRI

- Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți de învățământ superior care nu au promovat examenul de licență sau de diplomă nu beneficiază de subvenția prevăzută de lege pentru încadrarea în muncă a absolvenților respectivi;
- Prevederile legii se aplică în situația în care angajatorii încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ care la data absolvirii studiilor nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- Angajatorii care încadrează în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ vor încheia cu AJOFM Bihor o convenție conform modelului prevăzut în norme, în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor;
- Termenul de 12 luni este termen de decădere din dreptul de a beneficia de măsurile de stimulare prevăzute de lege;
- Prin sintagma formă de învățământ se înțelege unul dintre următoarele niveluri din cadrul sistemului național de învățământ reglementat prin Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare:
 - a) învățământ secundar superior - ciclul inferior al liceului;
 - b) învățământ secundar superior - ciclul superior al liceului sau învățământ profesional;
 - c) învățământ terțiar nonuniversitar - învățământ postliceal;
 - d) învățământ superior.
- Angajatorii care încadrează absolvenți în condițiile de mai sus sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 18 luni de la data încheierii convenției;
- Angajatorii vor depune, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare lunii pentru care solicită aceste sume, un tabel nominal întocmit conform modelului prevăzut de lege, însoțit de extras în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul de pe pontaj și de pe statul de plată;
- Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților, anterior termenului de 18 luni, sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare absolvent pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din următoarele motive:
 - a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 lit. d) și e), art. 61 lit. d) și art. 65 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - b) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 97 lit. b), art. 98 alin. (1) lit. e), art. 99 alin. (1) lit. b) și c) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



1.2.2. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A PERSOANELOR DE PESTE 45 DE ANI, PĂRINȚI UNICI SUSȚINĂTORI AI FAMILIILOR MONOPARENTALE, ȘOMERI DE LUNGĂ DURATĂ SAU TINERI NEET

Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, **șomeri în vârstă de peste 45 de ani , șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET** primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de **2.250 lei**, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

De facilitățile prevăzute mai sus beneficiază și angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

Facilitățile se acordă angajatorilor și în situația în care, în perioada acordării acestora sau în cea în care există obligația legală de menținere a raporturilor de muncă, persoanele beneficiare nu mai au statut de părinte unic susținător al familiei monoparentale sau statut de persoană cu handicap, după caz.

Definiții:

- șomeri de lungă durată . persoane adulte aflate în evidența agenției de peste 12 luni și tineri sub 25 ani aflate în evidența agenției de peste 6 luni
- tineri NEET - tânăr cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională

1.2.3. ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A ȘOMERILOR CARE ÎN TERMEN DE 5 ANI DE LA DATA ANGAJĂRII ÎNDEPLINESC CONDIȚIILE DE PENSIE

Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, **șomeri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă**, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de **2.250 lei**.

PRECIZĂRI

- Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor din categoriile mai sus amintite, anterior termenului de 18 luni sunt obligați să restituie, în totalitate, sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele imputabile angajatorului



- Nu beneficiază de facilitățile prevăzute mai sus:

a) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele angajate din categoriile de mai sus;

b) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

c) angajatorii care la data solicitării acordării facilitații se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

- Facilitățile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate din categoriile prevăzute la aceste alineate, precum și pentru perioadele în care persoana se află în concediu de odihnă.
- Facilitățile se acordă angajatorilor în situația în care tinerii NEET și persoanele din categoriile menționate sunt înregistrați ca șomeri în evidența AJOFM Bihor

1.2.4. **PROMOVAREA PARTICIPĂRII PE PIAȚA MUNCII A TINERILOR CU RISC DE MARGINALIZARE SOCIALĂ**

Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială și care beneficiază de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiți angajatori de inserție, beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate, respectiv o sumă totală de **2.000 lei**.

Acompaniamentul social personalizat, se realizează de către AJOFM Bihor, în baza unui contract de solidaritate, și constituie un ansamblu de servicii care se acordă în mod gratuit tinerilor cu risc de marginalizare socială și constau în: informare și consiliere profesională; mediere a muncii; plasare în muncă la un angajator a cărui ofertă de loc de muncă a fost selectată ca fiind corespunzătoare pregătirii profesionale și altor condiții cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Contractul de solidaritate se încheie între AJOFM Bihor și tânăr, pe o durată de până la 3 ani, dar nu mai puțin de un an, în condițiile în care, la data încheierii contractului de solidaritate, **tânărul nu a împlinit vârsta de 26 de ani**.

Categoriile de tineri cu risc de marginalizare socială:

- tineri care se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acest sistem;



- tineri cu dizabilități;
- tineri care nu au familie sau ale căror familii nu le pot asigura întreținerea;
- tineri care au copii în întreținere;
- tineri care au executat una sau mai multe pedepse privative de libertate;
- tineri care sunt victime ale traficului de persoane.

PRECIZĂRI:

- Suma prevăzută mai sus se acordă în situația în care:
 - a) încadrarea în muncă se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate sau a unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;
 - b) locul de muncă pe care este încadrat tânărul este un loc de muncă vacant, care a fost comunicat agenției pentru ocuparea forței de muncă teritoriale.
- Nu beneficiază de suma prevăzută mai sus:
 - a) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele angajate din categoriile prevăzute la acest alineat;
 - b) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute de lege, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
 - c) angajatorii care la data solicitării acordării sumei se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.
- Angajatorii care încetează raporturile de muncă ale tinerilor cu risc de marginalizare socială, anterior datei la care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate, sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare tânăr cu risc de marginalizare pentru care a încetat raportul de muncă anterior datei menționate, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc din motive imputabile lor.
- Dacă la data expirării perioadei pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate angajatorul de inserție menține raportul de muncă cu tânărul care a fost încadrat în condițiile legii, atunci beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru această persoană, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj convenită conform legii, pe care tânărul ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei.



2. STAGIU PENTRU ABSOLVENȚII DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR

TEMEI LEGAL:

- Legea nr. 335 din 10 decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 473 din 4 iunie 2014 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare

DEFINIȚII:

- **stagiar**- debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii;
- **contract de stagiu**- un contract încheiat între angajator și stagiar, anexă la contractul individual de muncă
- **mentor**- persoana desemnată de angajator care coordonează stagiarul pe durata stagiului și care participă la activitatea de evaluare;
- **evaluare**- procedura prin care se finalizează stagiul și care se află în responsabilitatea comisiei de evaluare;
- **perioada de stagiu** - perioada de timp cuprinsă între data angajării și data finalizării stagiului și care se încheie cu eliberarea unui certificat/unei adeverințe semnat/semnate de angajator;

BENEFICIARI:

Absolvenții de învățământ superior care au diplomă de licență sau echivalentă și, la debutul în profesie, se angajează cu contract individual de muncă pe un post conform specializării absolvite.

Fac excepție absolvenții de învățământ superior:

- a) care dovedesc că anterior absolvirii au desfășurat, potrivit legii, pe o perioadă de 6 luni, activitate profesională în același domeniu ocupațional pentru care se efectuează stagiul;
- b) pentru care exercitarea profesiei este reglementată prin legi speciale.

SCOPUL EFECTUĂRII STAGIULUI:

Scopul efectuării stagiului este de asigurare a tranziției absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

Realizarea stagiului, drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea perioadei de stagiu sunt stabilite prin contractul de stagiu, care se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, cu o durată de șase luni, cu excepția situațiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu. Contractul de stagiu se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, în baza unui model cadru.



DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE STAGIARULUI:

Stagiarul are următoarele **drepturi**:

- să beneficieze de coordonarea și sprijinul mentorului;
- să i se stabilească un program de activități corespunzător postului, al cărui nivel de dificultate și complexitate să crească gradual pe parcursul perioadei de stagiu;
- să beneficieze de evaluare obiectivă;
- să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul consolidării competențelor și dobândirii deprinderilor practice necesare practicării ocupației;
- să i se asigure, prin grija angajatorului, accesul la sursele de informare utile perfecționării sale și care să-i permită consolidarea cunoștințelor;
- să participe la formele de pregătire profesională organizate pentru stagiați;
- să primească raportul de evaluare și certificatul/adeverința de finalizare a stagiului;
- să conteste referatul de evaluare al comisiei de evaluare, după caz.

Stagiarul are următoarele **obligații**:

- să se pregătească profesional în domeniul pentru care efectuează stagiul;
- să își organizeze o evidență proprie a activităților pe care le efectuează;
- să respecte sarcinile date de mentor și de conducătorul superior ierarhic din cadrul structurii organizatorice unde efectuează stagiul;
- să consulte mentorul pentru realizarea lucrărilor repartizate de conducătorul compartimentului;
- să respecte confidențialitatea în legătură cu toate aspectele privind activitatea desfășurată, în conformitate cu normele stabilite de angajator;
- să nu exercite, pe parcursul perioadei de stagiu, activități care constituie concurență neloială angajatorului;
- să participe la procesul de evaluare.

DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI:

Angajatorii au obligația să comunice Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate de către absolvenții de învățământ superior.

Comunicarea locurilor de muncă vacante care pot fi ocupate de către absolvenții de învățământul superior se face prin completarea de către angajator a formularului prevăzut în anexa nr. 1A la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare, cu mențiunea că la rubrica "Observații" se adaugă și termenul "stagiu";

Formularul se comunică în termenul și în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și de normele de punere în aplicare a acestora.

Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligația de a transmite Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor toate condițiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.



Angajatorul are următoarele **drepturi**:

- să-i stabilească stagiului, prin fișa postului, atribuții în domeniul în care se realizează stagiul;
- să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale stagiului în procesul muncii;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului;
- să aplice sancțiunile corespunzătoare abaterilor disciplinare.

Angajatorul are și următoarele **obligații**:

- să desemneze un mentor care să coordoneze și să sprijine stagiul în vederea atingerii obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți în programul de desfășurare a perioadei de stagiul;
- să stabilească stagiului un program de activități în domeniul în care se realizează stagiul;
- să asigure o dotare corespunzătoare – logistică, tehnică și tehnologică – necesară valorificării cunoștințelor teoretice și practice primite de stagiul în cadrul stagiului;
- să evalueze cunoștințele stagiului la sfârșitul perioadei de stagiul;
- să elibereze stagiului certificatul/adeverința din care să reiasă perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de stagiul, competențele și deprinderile practice dobândite și alte mențiuni;
- să nu folosească stagiul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contract.

CONTRACTUL DE STAGIU:

Contractul de stagiul, ca și cel de muncă, poate înceta:

- de drept;
- prin acordul părților, la data convenită de acestea;
- prin voința unilaterală a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.

În situația în care contractul de stagiul încetează din motive neimputabile stagiului, acesta poate să continue efectuarea perioadei de stagiul, dacă, în termen de 60 de zile, se încadrează la alt angajator și încheie cu acesta un contract de stagiul pentru perioada rămasă neefectuată.

Inspectorii de muncă au competența de a controla modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă și a contractului de stagiul, în condițiile legii.

PROGRAMUL DE ACTIVITĂȚI:

Asemănător uceniciei, perioada de stagiul se desfășoară pe baza unui program de activități aprobat de angajator, la propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiul, care va cuprinde:

- obiectivele și indicatorii de performanță cuantificabili pe baza cărora se realizează evaluarea;
- planificarea activităților ce urmează să fie desfășurate, în funcție de nivelul competențelor și deprinderilor practice vizate a fi dobândite pe parcursul perioadei de stagiul.

COORDONAREA ȘI SUPRAVEGHEREA STAGIULUI:

Coordonarea și supravegherea activității de stagiul este realizată de un **mentor**, numit de angajator dintre salariații calificați (cu excepția celor cu sancțiuni disciplinare neradiate), cu o experiență profesională de cel puțin doi ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul. Acesta poate să coordoneze și să supravegheze, în același timp, cel mult trei stagiari.



EVALUAREA STAGIULUI:

La sfârșitul perioadei de stagiul, activitatea stagiului este evaluată de o **comisie de evaluare**, ai cărei membri sunt desemnați conform deciziei angajatorului (din care face parte obligatoriu și mentorul) și care la sfârșitul perioadei de stagiul evaluează și eliberează fiecărui stagiul un referat de evaluare.

Comisia de evaluare întocmește cu cinci zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiul un referat de evaluare ce cuprinde următoarele elemente:

- descrierea activității desfășurate de stagiul;
- gradul de realizare a obiectivelor și a indicatorilor de performanță stabiliți în programul de activități desfășurat în perioada de stagiul;
- competențele și deprinderile pe care le-a dobândit stagiul, modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat și clauzelor contractului de stagiul;
- conduita și gradul de implicare a stagiului pe perioada stagiului;
- concluziile privind desfășurarea perioadei de stagiul;
- alte mențiuni care vor fi stabilite prin normele metodologice.

De asemenea, cu zece zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiul, stagiul întocmește raportul de stagiul care cuprinde descrierea programului de activități desfășurate de stagiul pe parcursul perioadei de stagiul și este avut în vedere, de către comisia de evaluare, la evaluarea finală a stagiului.

Evaluarea activității stagiului se realizează pe baza: analizei gradului de realizare a obiectivelor și indicatorilor de performanță stabiliți, aprecierii nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat stagiul și raportului de stagiul.

ELIBERAREA CERTIFICATULUI/ADEVERINȚEI:

În termen de cinci zile de la finalizarea stagiului, pe baza referatului de evaluare, angajatorul eliberează un certificat/o adeverință de finalizare a stagiului.

Promovarea evaluării se finalizează cu un certificat semnat de angajator. În acest caz, perioada de stagiul constituie vechime în specialitate. Nepromovarea evaluării se finalizează cu eliberarea unei adeverințe prin care se recunoaște finalizarea stagiului.

Certificatul/adeverința sunt vizate de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul.

În situația în care stagiul nu a promovat evaluarea, acesta poate contesta referatul de evaluare la reprezentantul legal al angajatorului – cel mai târziu în ziua lucrătoare următoare datei luării la cunoștință, care este obligat să soluționeze contestația cel mai târziu în ultima zi a stagiului, ulterior putând să se adreseze instanței judecătorești competente în materia conflictelor de muncă, în termen de 30 de zile de la primirea răspunsului la contestație.

La sfârșitul perioadei de stagiul, când evaluarea s-a finalizat fără promovarea acesteia, contractul



individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

Un angajator mai poate încadra o singură dată pe același post un absolvent de învățământ superior care să efectueze stagiul în baza unui contract de stagiul.

FINANȚAREA STAGIULUI

Finanțarea stagiului se poate realiza din următoarele surse:

- a) bugetul propriu al angajatorului;
- b) fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- c) sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- d) alte surse, potrivit legii.

Finanțarea stagiului din fonduri structurale europene se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind eligibilitatea și cheltuielile eligibile.

Pentru finanțarea din bugetul asigurărilor de șomaj, angajatorul încheie cu AJOFM Bihor, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data încheierii contractului de stagiul, o convenție pentru fiecare contract de stagiul pentru care angajatorul solicită sumele prevăzute de lege, respectiv o sumă în cuantum de **2.250 lei/lună.**

Finanțarea acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj nu se aplică pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate, conform legii. Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de stagiar.

Suma prevăzută anterior nu se acordă angajatorilor instituțiilor și autorităților publice, așa cum sunt definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare.

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurărilor pentru șomaj, angajatorul încheie cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data încheierii contractului de stagiul, o convenție conform modelului prevăzut de actele normative.

În situația în care convenția nu se încheie în termenul prevăzut, angajatorul nu mai beneficiază de sumele alocate din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru acel contract de stagiul.

Convenția se încheie pentru fiecare contract de stagiul pentru care angajatorul solicită sumele acordate pe perioada derulării contractului de stagiul din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Verificarea și acordarea sumei convenite lunar se efectuează în baza declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, depusă de angajatori potrivit prevederilor din [Legea nr. 571/2003](#) privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, și a următoarelor documente care se depun la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor:



- a) un tabel nominal întocmit conform modelului prevăzut de lege;
- b) fișa de evidență zilnică a salariaților stagiați și statul de plată pentru luna respectivă, în copie certificată de angajator.

Pentru luna pentru care angajatorii nu depun documentele prevăzute până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, aferentă lunii respective, sau le completează altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate, suma cuvenită lunar nu se acordă.

Prin excepție de la prevederile de mai sus, suma cuvenită se acordă pentru luna pentru care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, aferentă lunii respective.

Perioada pentru care nu se acordă suma cuvenită pentru motivele prevăzute anterior face parte din perioada de acordare a acestei sume.

Stabilirea și încetarea dreptului angajatorilor de a beneficia de suma cuvenită se fac în baza dispozițiilor emise de directorul executiv al Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor, în condițiile legii, și se comunică angajatorilor.

Suma cuvenită se deduce de către angajator din contribuția pe care acesta este obligat, conform legii, să o vireze lunar în contul bugetului asigurărilor pentru șomaj.

În cazul în care suma cuvenită este mai mare, diferența se recuperează prin intermediul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Bihor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în termen de 5 zile lucrătoare de la data de 1 a lunii următoare expirării termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, aferentă lunii respective, prevăzută în Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

În situația în care, după încetarea contractului de stagiu, la inițiativa angajatorului, încetează și contractul individual de muncă, angajatorul nu mai poate beneficia pentru același post de o altă măsură de stimulare a ocupării forței de muncă prevăzută de legislația ocupării forței de muncă.

Angajatorii care beneficiază de sumele acordate pe perioada derulării contractului de stagiu din bugetul asigurărilor pentru șomaj sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale stagiarilor pe perioada contractului de stagiu încheiat.

În situația în care contractul individual de muncă încetează la inițiativa angajatorului, anterior datei prevăzute în contractul de stagiu, acesta este obligat să restituie agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru respectivul stagiar, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raportului de muncă.



3. UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

TEMEI LEGAL

- Legea nr. 279 din 5 octombrie 2005 (*republicata*) și modificată privind ucenicia la locul de munca
- Hotărârea nr. 855 din 6 noiembrie 2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca

DEFINIȚII

- **Angajator** - persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă;
- **Ucenicia** la locul de muncă - formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă. Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru **nivelurile 1, 2 și 3 de calificare**, stabilite prin legislația în vigoare. Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru calificările stabilite prin legislația în vigoare și pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale.
- **Ucenicul** - persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări.
- **Contractul de ucenicie**- contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.
- **Furnizori de formare profesională pentru ucenicie la locul de muncă**, denumiți în continuare furnizori - unități și instituții de învățământ, angajatori, alți formatori, autorizați/acreditați pentru calificarea respectivă;
- **Coordonatorul de ucenicie** - salariatul angajatorului sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică organizator al uceniei la locul de muncă și care are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfășurarea și evaluarea continuă a formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației în care se califică ucenicul;
- **Contract de prestări de servicii de formare profesională** - contractul încheiat între angajator și furnizorul de formare profesională pentru ucenicie la locul de muncă, dacă este altă persoană juridică, în temeiul căruia se asigură formarea profesională a ucenicului și susținerea examenelor de absolvire, la finalizarea contractului de ucenicie.



OBIECTIVELE FORMĂRII PROFESIONALE PRIN UCENICIE LA LOCUL DE MUNCĂ

- să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării;
- să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;
- să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate;
- să contribuie la creșterea economică, crearea de noi locuri de muncă, coeziunea socială și împlinirea personală;
- să promoveze dialogul social și să contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

UCENICUL

Poate fi încadrat în muncă ca ucenic persoana care **îndeplinește cumulativ următoarele condiții:**

- a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la AJOFM Bihor sau la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;
- b) a împlinit vârsta de 16 ani;
- c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;
- d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Statutul ucenicului

Statutul de ucenic îi conferă persoanei încadrate în muncă în baza contractului de ucenicie, toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezenta lege și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație.

Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

În vederea formării profesionale a ucenicului, **angajatorul are obligația** să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru ca furnizorul de formare profesională autorizat și coordonatorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului. Pregătirea ucenicului se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională. La programele de formare profesională prin ucenicie sunt admise numai persoanele apte de muncă care au beneficiat de informare și consiliere privind cariera în condițiile Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

Persoanele cu capacitate de muncă diminuată sau persoanele cu handicap pot fi cuprinse în programele de formare profesională prin ucenicie, la recomandarea medicului specialist, potrivit legii.

Obligațiile ucenicului sunt:

- să desfășoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;



- să participe la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- să susțină și să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică, pentru obținerea certificatului de calificare profesională.

ANGAJATORUL

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au obligația de a comunica la AJOFM Bihor locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

Situația privind locurile de muncă și comunicarea se face prin completarea de către angajator a formularelor prevăzute la anexele nr. **1A** și **1B** la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. [76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. [174/2002](#), cu modificările și completările ulterioare, cu următoarele mențiuni:

Formularul se comunică în termenul și în condițiile prevăzute de Legea nr. [76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și normele de punere în aplicare a acesteia.

Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligația de a transmite la AJOFM Bihor toate condițiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.

Angajatorul are obligația de a organiza evaluarea pregătirii teoretice și practice a ucenicului, printr-un centru de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, și de a suporta costurile evaluării și certificării formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă.

Obligațiile suplimentare ale angajatorului sunt:

- să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat;
- să asigure ucenicului pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional;
- să asigure ucenicului accesul la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- să asigure finanțarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanțat din alte surse.

CONTRACTUL DE UCENICIE

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor [Legii nr. 53/2003 - Codul muncii](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.

Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă Bihor. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului.

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, **contractul de ucenicie** la locul de muncă cuprinde și clauze cu privire la:

- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;



- denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;
- locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;
- obligațiile suplimentare ale angajatorului;
- obligațiile ucenicului;
- alte clauze, potrivit legii.

Drepturile și obligațiile angajatorului și ale ucenicului se stabilesc prin contractul de ucenicie la locul de muncă, ce se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil și prin regulamentele interne, după caz.

Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:

- a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;
- b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3;
- c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4.
- d)

Ucenicul poate fi supus unei **perioade de probă** care nu va depăși 30 de zile lucrătoare.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână.

Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

FINANȚAREA UCENICIEI LA LOCUL DE MUNCĂ

Finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din:

- a) resurse proprii ale angajatorilor;
- b) sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- c) fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- d) alte surse legale constituite: donații, taxe etc.



Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, poate solicita și beneficiază, la cerere, de 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare adică **300 lei/lună**. Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului.

Pentru acordarea subvenției, angajatorul încheie cu AJOFM Bihor, **în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă** cuprinse în contractul de ucenicie la locul de muncă, o convenție conform modelului prevăzut de lege.

Termenul de 30 de zile este **termen de decădere** din dreptul de a beneficia de sumele alocate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru acel contract de ucenicie.

Convenția se încheie pentru **fiecare contract de ucenicie** pentru care angajatorul solicită susținere financiară.

Pentru verificarea și acordarea sumei convenite lunar, angajatorul depune, potrivit prevederilor legale, declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă lunii respective, iar la AJOFM Bihor următoarele documente:

- a) un **tabel nominal** întocmit conform modelului prevăzut în normele metodologice;
- b) **fișa de evidență zilnică a salariaților și statul de plată** pentru luna respectivă, în copie certificată de angajator;
- c) **raportul de monitorizare**.

Stabilirea și încetarea drepturilor angajatorilor de a beneficia de suma convenită, se fac în baza **dispozițiilor** emise de directorul executiv al **AJOFM Bihor**, în condițiile legii.

Suma convenită se deduce de către angajator din contribuția pe care acesta este obligat, conform legii, să o vireze lunar în contul bugetului asigurărilor pentru șomaj.

Controlul respectării obligațiilor privind menținerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici și angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj, se efectuează de organele de control din cadrul AJOFM Bihor.



ANEXE

SITUAȚIA**privind locurile de muncă vacante****Date de identificare și contact ale angajatorului :****A1. Date de identificare a angajatorului:**

1. Denumire / nume.....
2. Codul unic de înregistrare / codul fiscal.....
3. Cod CAEN.....
4. Forma de proprietate.....
5. Forma de organizare.....
6. Marime (număr de personal).....
7. Adresa sediu

A2. Date de contact ale angajatorului:

1. Adresa de contact
2. Telefon / fax
3. Persoana de contact
4. Email

B. Date privind locurile de muncă vacante

Nr. Crt.	Ocupația		Ocupația uceniciei la locul de munca				Numar locuri de muncă vacante		Oferta valabila si pt. Cetatenii Uniunii Europene (DA/NU)	Localitatea și județul în care se află locul vacant	Condiții minime de ocupare			Durata încadrării în muncă ⁵⁾	Perioada contractului		Durata muncii ⁶⁾	Salariul de încadrare ⁷⁾	Alte avantaje ⁸⁾	Valabilitatea ofertei	Modul de doliution are a ofertei ⁹⁾	Observații ¹⁰⁾
	Denumire ¹⁾	Cod COR (6caractere) ²⁾	Denumire ocupatie ^{3a)}	Cod COR ^{3b)}	Denumirea calificării care se obtine ^{3c)}	Codul calificării ^{3d)}	Vacant ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu	Nou creat			Vec hime în domeniu	Studii	Alte condiții ⁴⁾		Data inceput	Data sfarsit						
1																						
2																						

Director general

sau altă persoană autorizată

.....

Data situatiei

LS



-
- 1) Se completează denumirea ocupației corespunzătoare locului de muncă vacant. În situația în care ocuparea locului de muncă vacant se realizează prin încheierea unui contract de ucenicie în condițiile legii, denumirea ocupației este, conform COR, "ucenic".
 - 2) Se completează codul COR corespunzător denumirii ocupației locului de muncă prevăzute la pct. 1).
 - 3) Se completează în situația în care se organizează ucenicie la locul de muncă. (Ocuparea locului de muncă vacant se realizează prin încheierea unui contract de ucenicie, în condițiile legii).
 - 3a) Se completează denumirea ocupației pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.
 - 3b) Se completează codul COR corespunzător denumirii ocupației pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă prevăzută la subpct. 3a). Denumirea calificării care se va obține.
 - 3c) Se completează denumirea calificării care se va obține în urma formării prin ucenicie la locul de muncă.
 - 3d) Se completează codul corespunzător calificării care se va obține în urma formării prin ucenicie la locul de muncă prevăzută la subpct. 3a). Până la intrarea în vigoare a Registrului național al calificărilor din România, se are în vedere Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 35/3.112/2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, cu modificările și completările ulterioare.
 - 4) Se completează alte condiții pentru ocuparea locului de muncă vacant. În situația în care ocuparea locului de muncă vacant se realizează prin încheierea unui contract de ucenicie în condițiile legii, se completează toate condițiile speciale de acces la formare profesională prin ucenicie, prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. b)-d) din Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, inclusiv condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pentru nivelul de calificare pentru care se organizează ucenicia, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată.
 - 5) Se completează: nedeterminată sau determinată luni. În situația unui contract de ucenicie, se completează durata contractului de ucenicie, în funcție de nivelul de calificare, durată stabilită conform Legii nr. 279/2005, republicată.
 - 6) Se completează după cum urmează:
 - cod: N/.....ore/zi - în situația în care este cu program normal de lucru (normă întreagă);
 - cod: P/.....ore/zi - în situația în care este cu program parțial de lucru de ore/zi.
 - 7) Se completează salariul de încadrare corespunzător postului. Se completează cu titlu informativ în vederea informării solicitanților (brut/lunar).
 - 8) Se completează alte avantaje materiale sau financiare. Se completează cu titlu informativ în vederea informării solicitanților (de exemplu: cazare, transport, costuri cu mutarea, masă).
 - 9) Se completează modul de solicitare a postului (de exemplu: scrisoare și CV, telefon, preselecție din partea AJOFM/AMOFM).
 - 10) Se va menționa dacă a mai fost sau nu comunicat la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București (cod D pentru cele comunicate și neocupate, cod N pentru cele care nu au mai fost comunicate).
 - 11) Se completează data calendaristică în care situația a fost completată de angajator.



metodologice)

COMUNICARE
privind ocuparea locurilor de muncă declarate vacante

A. Date de identificare ale angajatorului:

1. Denumirea/Numele
2. Codul unic de înregistrare
3. Codul CAEN
4. Forma de proprietate
5. Forma de organizare
6. Mărime (număr de personal)
7. Adresa
8. Persoana de contact
9. Telefon/Fax
10. E-mail

B. Date privind ocuparea locurilor de muncă declarate vacante

Nr. crt.	Ocupația		Numărul de locuri de muncă comunicate vacante care au fost ocupate	Localitatea și județul în care se află locul de muncă comunicat vacant care a fost ocupat	Data la care a fost comunicat vacant locul de muncă ocupat (zz/ll/aa)	Situția privind locurile de muncă vacante în care a fost comunicat vacant locul de muncă ocupat(data situației completate de angajator în formularul respectiv(zz/ll/aa)	Poziția locului de muncă ocupat în situația prin care acesta a fost comunicat vacant (de exemplu 1,2 etc)	Data ocupării locului de muncă vacant (zz/ll/aa)
	Denumirea	Cod COR (6 caractere)						
1								
2								

Director general
sau altă persoană autorizată,

.....
LS

Data situației¹⁾
(zz/ll/aa)

