



Informare privind activitatea desfășurată de AJOFM Călărași pe parcursul anului 2017, obiectivele și acțiunile avute în vedere în anul 2018

Politicile promovate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Călărași în domeniul ocupării au ca scop creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și implicit reducerea ratei somajului.

În anul 2017, obiectivele generale și specifice ale Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Călărași, măsurile pentru implementarea acestor obiective și a indicatorilor cantitativi și calitativi rezultați din cuantificarea priorităților cuprinse în documentele strategice guvernamentale în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă, au fost stabilite în concordanță cu Contractul de Performanță Managerială pentru anul 2017.

Indicatorii de performanță ai AJOFM Călărași pentru anul 2017, stabiliți prin Contractul de management, se prezintă după cum urmează, conform Fișei de evaluare a indicatorilor de performanță managerială pentru anul 2017, luna noiembrie:

| Denumire indicator | Valoare stabilită prin contract la 31.12.2017 | Realizat 30.11.2017 | Punctaj indicatori de realizat | Punctaj total realizat |
|--|---|---------------------|--------------------------------|------------------------|
| Gradul de ocupare a locurilor de muncă vacante comunicate de angajatori și înregistrate de ANOFM | 75% | 73,15% | 1,00 | 0,98 |
| Gradul de ocupare a tuturor persoanelor din evidența ANOFM aflate în căutare de loc de muncă | 35% | 24,81% | 1,00 | 0,78 |
| Rata de participare a șomerilor la cursuri de formare profesională | 12% | 10,28% | 1,00 | 0,93 |
| Pondere participării femeilor la cursuri de formare profesională în total șomeri participanți la cursuri | 55% | 47,52% | 1,00 | 0,86 |
| Rata de participare a șomerilor la măsuri active | 100% | 82,12% | 1,00 | 0,82 |
| Rata de participare a șomerilor la măsuri active în primele luni de la înregistrare, respectiv: | | | | |
| în primele 4 luni de la înregistrare în cazul tinerilor | 100% | 82,22% | 0,50 | 0,41 |
| în primele 6 luni de la înregistrare în cazul adulților | 75% | 74,20% | 0,50 | 0,49 |
| Pondere tinerilor cu vârsta mai mică de 25 de ani care, în primele 4 luni de la înregistrare, ocupă un loc de muncă, participă la un curs de formare profesională, încheie un contract de ucenicie la locul de muncă sau încheie un contract de stagiu în total tineri cu vârsta mai mică de 25 de ani înregistrați | 70% | 34,03% | 1,00 | 0,49 |
| Pondere persoanelor ocupate din totalul participanților la măsuri active | | | | |
| <i>la 3 luni de la participarea la ultima măsură activă a pachetului personalizat</i> | 20% | 32,57% | 0,75 | 0,75 |
| <i>la 6 luni de la participarea la ultima măsură activă a pachetului personalizat</i> | 25% | 35,03% | 0,75 | 0,75 |



MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

| | | | | |
|---|-----|--------|------|------|
| Ponderea persoanelor din grupurile cu nevoi speciale care beneficiază de servicii de informare și consiliere profesională în numărul total de persoane din grupurile cu nevoi speciale din evidența ANOFM | 65% | 65,12% | 0,50 | 0,50 |
| Ponderea persoanelor ocupate din rândul absolvenților programelor de formare profesională, la: | | | | |
| 6 luni de la data susținerii examenelor de absolvire | 30% | 38,27% | 0,50 | 0,50 |
| 12 luni de la data susținerii examenelor de absolvire | 40% | 52,95% | 0,50 | 0,50 |
| Total punctaj: 8,76 | | | | |

În cadrul *Programului de Ocupare a forței de muncă pentru anul 2017*, situația se prezintă, după cum urmează:

| Nr. crt. | Tip măsură/Număr persoane ocupate | Prevăzut 2017 | Realizat la 2017 |
|----------|---|---------------|------------------|
| 1 | Total persoane cuprinse în măsuri active | 10500 | 9817 |
| 2 | Total persoane ocupate prin servicii de mediere a muncii | 3000 | 2876 |
| 3 | Număr persoane cuprinse în servicii de informare și consiliere profesională | 6750 | 3072 |
| 4 | Total persoane ocupate prin servicii de formare profesională | 450 | 259 |
| 5 | Completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației pentru șomaj | 200 | 228 |
| 6 | Prima de activare pentru șomerii neindemnizați | 50 | 299 |
| 7 | Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă someri peste 45 de ani sau șomeri unici susținători ai familiilor monoparentale | 150 | 146 |
| 8 | Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în munca tineri NEETS | 20 | 18 |
| 9 | Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă șomeri neindemnizați (SLD) | 10 | 0 |
| 10 | Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă persoane care mai au 5 ani până la pensie | 5 | 5 |
| 11 | Stimularea mobilității forței de muncă, din care: | 35 | 20 |
| 11.1 | pentru încadrarea la o distanță mai mare de 15 km (prima de încadrare) | 20 | 16 |
| 11.2 | pentru încadrarea într-o altă localitate la | 10 | 2 |

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

| | | | |
|------|---|-----|----|
| | peste 50 km cu schimbarea domiciliului (prima de instalare) | | |
| 11.3 | prima de relocare | 5 | 2 |
| 12 | Acordarea de subvenții angajatorilor care încadrează în muncă absolvenți de învățământ | 20 | 20 |
| 13 | Acordarea de prime de încadrare absolvenților de învățământ | 10 | 27 |
| 14 | Acordarea de subvenții anajatorilor care încadrează în muncă persoane cu handicap | 5 | 0 |
| 15 | Încadrarea prin ocuparea temporară a forței de muncă | 100 | 0 |
| 16 | Număr persoane cu care s-au încheiat contracte de solidaritate conform Legii nr. 76/2002 | 5 | 1 |
| 17 | Acordarea de subvenții la angajatorii de inserție, pe baza contractelor de solidaritate, conform Legii nr. 76/2002 | 5 | 1 |
| 18 | Subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă absolvenți de învățământ superior în baza Legii nr. 335/2013 privind stagiile profesionale pentru absolvenți de învățământ superior | 5 | 0 |
| 19 | Subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți în baza Legii 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților | 3 | 1 |

Din analiza valorilor programate cu cele realizate, se constată o diferență foarte mică între cifra programată și cea realizată, diferența nerealizată fiind determinată de următoarele cauze obiective:

- Ponderea mare a bărbaților în stocul șomerilor, comparativ cu femeile aflate în evidență;
- Menținerea unui echilibru între măsurile active aplicate și ponderea persoanelor ocupate;
- Interes scăzut din partea angajatorilor în ocuparea tinerilor cu vârsta mai mică de 25 ani, angajatorii preferând forța de muncă calificată și cu experiență în domeniu;
- Ponderea mare a persoanelor beneficiare de ajutor minim garantat în total șomeri, persoane fără studii sau studii incomplete și imposibilitatea participării acestora la măsurile active oferite de agenție;
- expirarea perioadei de 12 luni de la absolvire, perioadă în care angajatorii ar fi putut beneficia de subvenție acordată în urma încadrării absolvenților de învățământ promovii anului 2016;

- acordarea măsurii de sprijin ocuparea temporară a forței de muncă se face în baza schemei de ajutor de minimis, instituită prin ordin al președintelui ANOFM, ordin ce nu a fost publicat încă în Monitorul Oficial al României, partea I.

Pentru anul 2017, în scopul creșterii gradului de ocupare a persoanelor defavorizate, care au probleme de reintegrare socială, au fost implementate următoarele programe speciale de ocupare:

1. *Programul special pentru localități din mediul rural:* program ce vizează localitățile: Curcani, Dragalina, Mînăstirea, Chiselet și Dor Mărunt, în anul 2017 au fost propuse ocuparea a 100 persoane cu domiciliul în localitățile mai sus menționate, la sfârșitul anului 2017 fiind ocupate 296 persoane.

2. *Programul special de ocupare a forței de muncă pentru comunități cu număr mare de etnici rromi,* program ce vizează localitățile: Budești, Curcani, Dragalina, Mînăstirea și Sărulești, în anul 2017 au fost propuse ocuparea a 50 persoane cu domiciliul în localitățile mai sus menționate, la sfârșitul anului 2017 fiind ocupate 42 persoane.

În cadrul *Planului de formare profesională pentru anul 2017*, compartimentul formare profesională al AJOFM Călărași a realizat următorii indicatori:

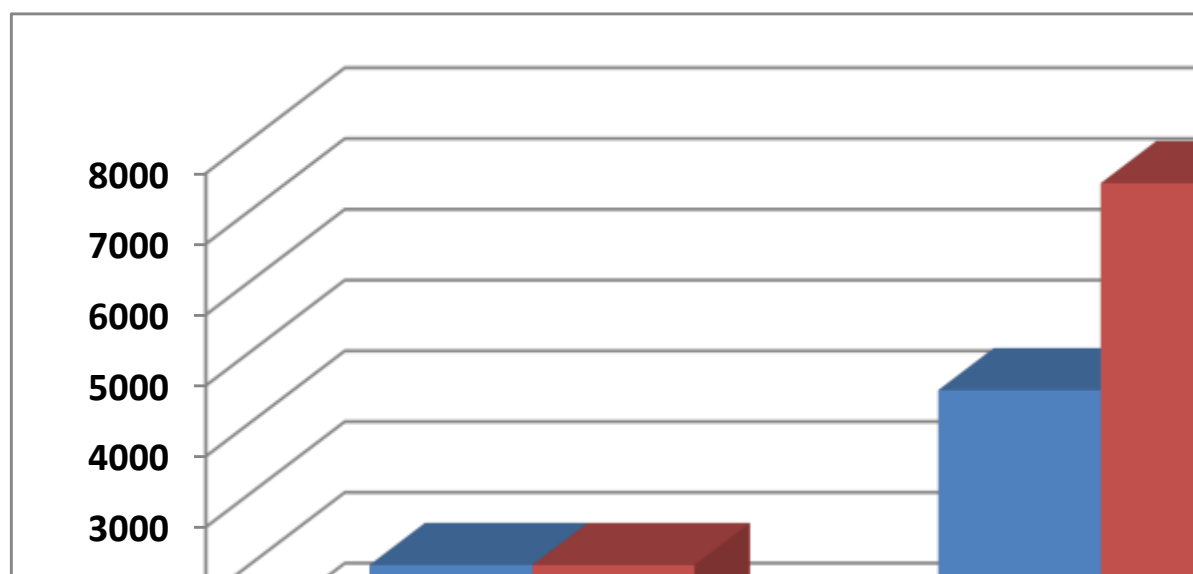
- cuprinderea unui număr de 367 persoane față de 1017 persoane planificate;
- organizarea unui număr de 26 cursuri de (re)calificare (21 cursuri organizate prin CRFPA Călărași și 5 cursuri organizate prin alți furnizori autorizați), față de 72 cursuri propuse a se organiza în anul 2017 (60 cursuri organizate prin CRFPA Călărași și 12 cursuri organizate prin alți furnizori autorizați).
- încadrarea unui număr de 259 șomeri absolvenți ai unui program de formare profesională organizat de AJOFM Călărași, față de 450 persoane planificate a se încadra în anul 2017;
- încheierea a 2 convenții de ucenicie la locul de muncă, față de 14 convenții de ucenicie la locul de muncă prevăzute a se încheia în anul 2017.

Nerealizarea Planului de formare profesională pentru anul 2017 este determinată de următoarele cauze:

- imposibilitatea CRFPA Călărași de a se deplasa în teritoriu în vederea organizării programelor de formare profesională, pentru a evita cheltuielile de transport pe care șomerii nu le pot suporta până la momentul decontării acestora;
- imposibilitatea organizării programelor de formare profesională adresate șomerilor cu studii superioare, în anul 2017 fiind înregistrați la AJOFM Călărași un număr mai mic de absolvenți cu studii superioare față de anul 2016;
- imposibilitatea cuprinderii în programe de formare profesională a șomerilor cu studii incomplete sau fără studii, conform prevederilor legale în vigoare, condiția de acces la un program de formare profesională fiind cel puțin învățământ gimnazial.

Situația șomajului și evoluția sa în anul 2017, față de anul 2016

| Anul | Total șomeri, din care: | șomeri indemnizați | șomeri neindemnizați |
|------|-------------------------|--------------------|----------------------|
| 2017 | 4487 | 730 | 3757 |
| 2016 | 7412 | 858 | 6554 |



Numărul șomerilor care beneficiază de indemnizație de șomaj conform Legii nr.76/2002 cu modificările și completările ulterioare, în anul 2017 față de anul 2016

| Anul | Total | - din care femei | Primar, gimnazial și profesional | | Liceal și post-liceal | | Universitar | |
|------|-------|------------------|----------------------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| | | | Total | - din care femei | Total | - din care femei | Total | - din care femei |
| 2017 | 606 | 209 | 349 | 91 | 211 | 93 | 46 | 25 |
| 2016 | 690 | 223 | 407 | 118 | 208 | 69 | 75 | 36 |

Nota: Tabelul cuprinde șomerii beneficiari de indemnizație de șomaj conform art.39 din Legea nr.76/2002, modificările și completările ulterioare, care primesc 75% din indicatorul social de referință

Numărul persoanelor asimilate șomerilor care beneficiază de indemnizație de șomaj, conform Legii nr.76/2002, în anul 2017 față de anul 2016

| Anul | Total | - din care femei | Primar, gimnazial și profesional | | Liceal și post-liceal | | Universitar | |
|------|-------|------------------|----------------------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| | | | Total | - din care femei | Total | - din care femei | Total | - din care femei |
| 2017 | 124 | 64 | 14 | 8 | 99 | 48 | 11 | 8 |
| 2016 | 168 | 85 | 0 | 0 | 163 | 82 | 5 | 3 |

Nota: Tabelul cuprinde șomerii beneficiari de indemnizație de șomaj conform art. 40 din Legea nr.76/2002 cu modificările și completările ulterioare, care primesc 50% din indicatorul social de referință.

Numarul persoanelor aflate în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și care nu beneficiază de drepturi bănești conf. Legii 76/2002 și OUG 98/99, în anul 2017 față de anul 2016

| Anul | Total | - din care femei | Primar, gimnazial și profesional | | Liceal și post-liceal | | Universitar | |
|------|-------|------------------|----------------------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------|------------------|
| | | | Total | - din care femei | Total | - din care femei | Total | - din care femei |
| 2017 | 3757 | 1663 | 3412 | 1486 | 283 | 151 | 62 | 26 |
| 2016 | 6554 | 2848 | 5824 | 2504 | 682 | 321 | 48 | 23 |

Situația ratei șomajului și evoluția sa în anul 2017, față de anul 2016

| Anul | Rata șomajului |
|------|----------------|
| 2017 | 4,53% |
| 2016 | 7,48% |

Situația șomerilor pe localități la 31.12. 2017

| JUDET | Localitate | Populația stabilă 18-62 ani * | din care, femei: | Numărul șomerilor | din care, femei: | Ponderea șomerilor | din care, femei: |
|-----------------------|------------|-------------------------------|------------------|-------------------|------------------|--------------------|------------------|
| Total CĂLĂRAȘI | | 186537 | 94121 | 4487 | 1936 | 2,41% | 2,06% |
| Mediul Urban | | 78718 | 42257 | 933 | 434 | 1,19% | 1,03% |
| MUNICIPIUL CĂLĂRAȘI | | 52584 | 27011 | 208 | 99 | 0,40% | 0,37% |
| MUNICIPIUL OLTENIȚA | | 18763 | 9663 | 209 | 107 | 1,11% | 1,11% |
| ORAȘ BUDEȘTI | | 4548 | 2267 | 351 | 148 | 7,72% | 6,53% |

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CĂLĂRAȘI

Operator de date cu caracter personal nr.567

Str. 13 Decembrie, Nr.12, Călărași

Tel. 0242318376, Fax 0242331693

e-mail ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasiaccesibilitateajofm.ro

www.facebook.com/AJOFMCălărași

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

| | | | | | | |
|---------------------|---------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| ORAȘ FUNDULEA | 4146 | 2073 | 75 | 41 | 1,81% | 1,98% |
| ORAȘ LEHLIU GARĂ | 4157 | 2095 | 90 | 39 | 2,17% | 1,86% |
| Mediul Rural | 107819 | 51864 | 3554 | 1502 | 3,30% | 2,90% |
| ALEXANDRU ODOBESCU | 1538 | 709 | 10 | 5 | 0,65% | 0,71% |
| BELCIUGATELE | 1248 | 580 | 29 | 13 | 2,32% | 2,24% |
| BORCEA | 5264 | 2479 | 55 | 26 | 1,04% | 1,05% |
| CĂSCIOARELE | 1035 | 498 | 29 | 15 | 2,80% | 3,01% |
| CHIRNOGI | 4457 | 2152 | 35 | 22 | 0,79% | 1,02% |
| CHISELET | 1965 | 922 | 245 | 105 | 12,47% | 11,39% |
| CIOCĂNEȘTI | 2356 | 1119 | 44 | 15 | 1,87% | 1,34% |
| CRIVĂȚ | 1169 | 588 | 32 | 15 | 2,74% | 2,55% |
| CURCANI | 3307 | 1594 | 445 | 209 | 13,46% | 13,11% |
| CUZA VODA | 2353 | 1075 | 21 | 3 | 0,89% | 0,28% |
| DICHISENI | 1101 | 508 | 10 | 8 | 0,91% | 1,57% |
| DOR MĂRUNT | 3924 | 1848 | 142 | 64 | 3,62% | 3,46% |
| DOROBANȚU | 1506 | 674 | 16 | 9 | 1,06% | 1,34% |
| DRAGALINA | 5410 | 2564 | 244 | 99 | 4,51% | 3,86% |
| DRAGOȘ VODĂ | 1759 | 808 | 26 | 7 | 1,48% | 0,87% |
| FRĂȘINET | 942 | 424 | 32 | 9 | 3,40% | 2,12% |
| FRUMUȘANI | 2899 | 1412 | 144 | 56 | 4,97% | 3,97% |
| FUNDENI | 2892 | 1411 | 87 | 51 | 3,01% | 3,61% |
| GĂLBINAȘI | 2252 | 1107 | 72 | 31 | 3,20% | 2,80% |
| GRĂDIȘTEA | 2855 | 1330 | 19 | 10 | 0,67% | 0,75% |
| GURBĂNEȘTI | 622 | 285 | 16 | 10 | 2,57% | 3,51% |
| ILEANA | 1727 | 782 | 67 | 26 | 3,88% | 3,32% |
| INDEPENDENȚA | 2022 | 918 | 9 | 3 | 0,45% | 0,33% |
| JEGĂLIA | 2565 | 1190 | 36 | 18 | 1,40% | 1,51% |
| LEHLIU | 1408 | 671 | 65 | 22 | 4,62% | 3,28% |
| LUICA | 1198 | 552 | 77 | 30 | 6,43% | 5,43% |
| LUPȘANU | 1799 | 855 | 31 | 12 | 1,72% | 1,40% |
| MÂNĂȘTIREA | 3156 | 1505 | 211 | 90 | 6,69% | 5,98% |
| MITRENI | 2464 | 1188 | 139 | 58 | 5,64% | 4,88% |
| MODELU | 6537 | 3191 | 54 | 17 | 0,83% | 0,53% |
| NANA | 1314 | 594 | 62 | 24 | 4,72% | 4,04% |
| NICOLAE BĂLCESCU | 927 | 441 | 42 | 21 | 4,53% | 4,76% |
| PERIȘORU | 3383 | 1607 | 26 | 11 | 0,77% | 0,68% |
| PLĂTĂREȘTI | 2060 | 1009 | 65 | 31 | 3,16% | 3,07% |
| RADOVANU | 2245 | 1023 | 60 | 15 | 2,67% | 1,47% |
| ROSEȚI | 4022 | 1916 | 36 | 19 | 0,90% | 0,99% |
| SĂRULEȘTI | 1721 | 801 | 68 | 36 | 3,95% | 4,49% |
| ȘOHATU | 1358 | 614 | 40 | 21 | 2,95% | 3,42% |
| ȘOLDANU | 1960 | 970 | 155 | 60 | 7,91% | 6,19% |

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CĂLĂRAȘI

Operator de date cu caracter personal nr.567

Str. 13 Decembrie, Nr.12, Călărași

Tel. 0242318376, Fax 0242331693

e-mail ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasiaccesibilitateajaofm.ro

www.facebook.com/AJOFMCălărași

| | | | | | | |
|-----------------|------|------|-----|----|-------|-------|
| SPANȚOV | 2827 | 1345 | 151 | 58 | 5,34% | 4,31% |
| ȘTEFAN CEL MARE | 2155 | 1010 | 39 | 16 | 1,81% | 1,58% |
| ȘTEFAN VODĂ | 1428 | 652 | 40 | 13 | 2,80% | 1,99% |
| TĂMĂDĂU MARE | 1494 | 691 | 23 | 11 | 1,54% | 1,59% |
| ULMENI | 3113 | 1498 | 107 | 43 | 3,44% | 2,87% |
| ULMU | 675 | 285 | 26 | 7 | 3,85% | 2,46% |
| UNIREA | 1704 | 792 | 12 | 5 | 0,70% | 0,63% |
| VÂLCELELE | 898 | 409 | 22 | 3 | 2,45% | 0,73% |
| VALEA ARGOVEI | 1357 | 625 | 53 | 21 | 3,91% | 3,36% |
| VASI LAȚI | 2543 | 1228 | 58 | 21 | 2,28% | 1,71% |
| VLAD ȚEPEȘ | 1055 | 495 | 27 | 8 | 2,56% | 1,62% |

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă - Călărași a organizat în anul 2017, 3(trei) burse ale locurilor de muncă:

1. Bursa locurilor de muncă organizată din data de 10.01.2017, la cererea G4S Secure Solutions București

Evenimentul s-a desfășurat la sediul Agenției Locale Oltenița, strada Argeșului nr.111. La bursă au participat 80 persoane, au fost selectate în vederea încadrării 24 persoane, din care 23 persoane au fost încadrate în muncă. Pentru evenimentul solicitat, angajatorul a declarat 40 locuri de muncă vacante.

2. Bursa Generală a Locurilor de Muncă din data de 07.04.2017, organizată la Călărași, în sediul CRFPA Călărași”, cât și la Oltenița, la sediul Agenției Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă strada Argeșului nr.111.

Au participat la bursă 44 de agenți economici, din care 1 angajator de inserție (30 la Călărași și 14 la Oltenița), precum și 303 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Angajatorii contactați, în număr de 528, pentru organizarea acestei acțiuni au oferit un număr de 832 de locuri de muncă vacante, cele mai multe dintre acestea fiind în domeniile: agricultură, alimentație publică, confecții textile, servicii.

Au fost selectate în vederea încadrării 136 de persoane, 81 dintre acestea fiind încadrate în muncă.

Personalul agenției a pus la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă diverse materiale informative (pliante, broșuri etc.) și a venit în întâmpinarea acestora cu o ofertă diversificată de cursuri de calificare/recalificare.

Reamintim că evenimentul face parte din seria acțiunilor desfășurate de către Rețeaua Serviciilor Publice de Ocupare din Uniunea Europeană, sub egida “European Employers’ Days”. Obiectivele acestei inițiative sunt de a realiza un contact cu un număr cât mai mare de angajatori, de a întreține un dialog între Serviciile Publice de Ocupare și de a crește gradul de conștientizare a problemelor legate de ocuparea forței de muncă.

3. Bursa Locurilor de Muncă pentru Absolvenții promoției 2017, din data de 20.10.2017, organizată la Călărași, în foaierul Primăriei Municipiului Călărași”, cât și la Oltenița, la sediul Agenției Locale pentru Ocuparea Forței de Muncă, strada Argeșului nr.111.

Pentru organizarea acestui eveniment au fost contactați 473 agenți economici care au oferit un număr de 180 de locuri de muncă adresate persoanelor fără experiență în muncă, cele mai multe dintre acestea fiind disponibile în domenii de activitate precum: agricultură, transporturi, industrie, precum și alte activități.

La cele două acțiuni au participat 12 angajatori, 6 angajatori la bursa organizată în Călărași și 6 angajatori la bursa de la Oltenița.

Un număr de 84 absolvenți promoția 2017 au participat la cele două acțiuni (40 la Călărași și 44 la Oltenița), iar în urma desfășurării interviurilor cu agenții economici, 38 de tineri au fost selectați pentru a ocupa un loc de muncă, aceștia urmând a se prezenta în zilele următoare la sediile angajatorilor pentru a-și dovedi abilitățile.

6 absolvenți au fost încadrați în muncă, din care 2 tineri absolvenți au fost încadrați pe loc în meserii/ocupații precum: inginer mecanic, linior.

Persoanele participante la Bursă care nu dețineau nicio calificare au avut posibilitatea de a se înscrie la unul dintre programele de formare profesională oferite gratuit de AJOFM Călărași.

La acțiunea organizată la Călărași, au mai participat:

- ✓ Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Călărași prin Serviciul de Dezvoltare a Deprinderilor de Viață Independentă, a bifat acest eveniment prin prezența unui grup de tineri proveniți din centrele de plasament însoțiți de educatorii săi;
- ✓ ADR Calarasi pentru a selecta posibili candidați la viitoarele locuri de muncă create la nivelul acestei instituții;
- ✓ Inspectoratul pentru Situații de Urgență Călărași pentru a selecta posibili candidați la viitoarele locuri de muncă create de la nivelul acestei instituții.

La nivelul Compartimentului Resurse Umane, Salarizare, Comunicare, Secretariatul Consiliului Consultativ și EURES, au fost desfășurate următoarele activități:

| Tematica/Apariții în mass media (presă scrisă, audio și TV) cu privire la: | Numărul aparițiilor: |
|--|----------------------|
| Rata șomajului | 12 |
| Locuri de muncă vacante la nivelul județului | 15 |
| Locuri de muncă vacante prin EURES | 107 |
| Bursa Locurilor de Muncă | 26 |
| Programe de formare profesională | 16 |
| Obligațiile angajatorilor | 6 |
| Total | 182 |

| Teme diverse | Numărul aparițiilor: |
|--|----------------------|
| Economie socială | 2 |
| Informații pentru absolvenți/angajatori ai absolvenților | 12 |
| Modificări legislative | 14 |
| Măsuri active | 8 |
| Prima chirie | 6 |
| Diverse campanii | 1 |
| Total | 43 |

| Alte activități | Număr total |
|---|------------------------|
| Campanii de informare | 5 |
| Solicitări de informații primite din partea reprezentanților mass-media | 1 |
| Comunicate de presă transmise către reprezentanții mass-media | 42 |
| Materiale publicitare (pliante, broșuri, buletine informative, fluturași, mape de prezentare) | Pliante+Brosuri = 1600 |
| Rubrici/apariții permanente în mass-media | 12 |
| Număr postări Facebook | 17 |

În anul 2017, la nivelul activității AJOFM Călărași au fost respectate și îndeplinite următoarele obiective propuse în anul 2016, menite să contribuie la creșterea calității serviciilor de ocupare și îmbunătățirea activității desfășurate:

- ✓ *Optimizarea relaționării cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă prin stimularea tinerilor, șomerilor de lungă durată, șomerilor din mediul rural, a mobilității forței de muncă;*
- ✓ *Optimizarea relaționării cu angajatorii prin stimularea locurilor de muncă;*
- ✓ *Utilizarea eficientă a resurselor umane, financiare și materiale alocate;*
- ✓ *Coordonarea activității specifice din teritoriu în conformitate cu programele privind ocuparea și formarea profesională;*
- ✓ *Identificarea disfuncționalităților și luarea măsurilor necesare pentru corectarea la timp a acestora;*
- ✓ *Stabilirea măsurilor pentru o bună organizare a muncii în cadrul agenției și urmărirea respectării normelor de conduită și disciplină de către salariații aceștia și a prevederilor RI și ROF.*

În decembrie 2017 au intervenit următoarele modificări legislative: în Monitorul Oficial nr. 993/14.12.2017 a fost publicată Legea 250/11.12.2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă:

- La art. 58 , dupa alineatul (4) se introduc două noi alineate, alineatele (5) și (6):

(5) Agențiile pentru ocuparea forței de muncă încheie, în scris, cu fiecare șomer de lungă durată înregistrat, care nu poate beneficia de Garanția pentru Tineret, un acord de integrare în muncă, într-un termen ce nu va depăși 18 luni de la data înregistrării ca șomer;

(6) Procedura privind punerea în aplicare a prevederilor alin (5). precum și modelul acordului de integrare în muncă se aprobă prin ordin al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

- Art. 73¹ se modifică și va avea următorul cuprins:

”(1) Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.

(2) Prima de inserție stabilită în cuantumul prevăzut la alin. (1) se acordă în două tranșe, astfel:

- a) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, la data angajării;
- b) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

(3) Nu beneficiază de prevederile alin. (1):

- a) absolvenții care, la data absolvirii studiilor, aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) absolvenții care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani, cu excepția situației în care, pentru persoanele respective, acești angajatori au beneficiat de stimulente financiar în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;
- c) absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă.

(4) Persoanele care beneficiază de prima de inserție prevăzută la alin. (1) au dreptul la menținerea primei acordate și în situația în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condițiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleași condiții, respectiv cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni.”

- Dupa articolul 76¹ , se introduc trei noi articole, articolele 76²-76⁴, cu următorul cuprins:

“ART. 76²

(1) Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CĂLĂRAȘI

Operator de date cu caracter personal nr.567

Str. 13 Decembrie, Nr.12,Călărași

Tel. 0242318376, Fax 0242331693

e-mail ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasiaccesibilitateaajofm.ro

www.facebook.com/AJOFMCălărași

reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, beneficiază de o primă de relocare, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei.

(2) Prima de relocare prevăzută la alin. (1) se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

(3) Persoanele singure și familiile prevăzute la alin. (2) sunt definite în sensul art. 2 din Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Prin sintagma cheltuieli pentru locuire prevăzută la alin. (1) se înțelege cheltuielile necesare pentru plata chiriei și a utilităților în noul domiciliu sau noua reședință.

(5) În situația în care angajatorul sau autoritățile administrației publice locale sau centrale asigură locuință de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, prima de relocare nu se acordă.

(6) Prima de relocare stabilită în cuantumul prevăzut la alin. (1) se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, în situația în care în această perioadă sunt respectate condițiile prevăzute la alin. (1) și (2).

ART. 76³

(1) Prima de relocare prevăzută la art. 76² se acordă la cerere și nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare prevăzute la art. 73², la art. 74, respectiv la art. 75.

(2) Beneficiază de prima de relocare persoanele care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

(3) Nu beneficiază de prima de relocare:

a) persoanele care au mai beneficiat de o primă de relocare sau de una dintre primele prevăzute la art. 74 și 75, în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de relocare;

b) persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;

c) persoanele care se încadrează la angajatori la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat și la alți angajatori cu care persoanele au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;

d) persoanele pentru care plata indemnizației de șomaj a fost suspendată potrivit art. 45 alin. (1) lit. c), iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă, plata indemnizației de șomaj încetează potrivit art. 44 lit. a);

e) absolvenții licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie care, la data solicitării dreptului, au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi în condițiile legii;

f) absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă;

g) persoanele care dețin în proprietate sau coproprietate o altă locuință în localitatea în care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința sau în localitățile învecinate acesteia, ca urmare a încadrării în muncă.

(4) Persoanele care beneficiază de prima de relocare au dreptul la menținerea acesteia și în cazul în care, în perioada de 36 de luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la angajatorul la care s-au încadrat în muncă și se încadrează în termen de 30 de zile la un alt angajator, în aceleași condiții

ART. 76⁴

(1) Angajații au obligația de a restitui integral sumele primite potrivit dispozițiilor art. 76² alin. (1), în situația în care raporturile de muncă sau de serviciu încetează, într-o perioadă mai mică de 12 luni de la data încadrării în muncă, în temeiul următoarelor prevederi:

a) art. 55 lit. b), art. 56 alin. (1) lit. f) și h), art. 61 lit. a) și b) și art. 81 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
b) art. 31 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în situația în care încetarea este la inițiativa angajatului;
c) art. 97 lit. b) și e), art. 98 alin. (1) lit. f) și g) și art. 101 alin. (1) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajații au obligația de a restitui integral suma primită ca primă de relocare potrivit art. 76² alin. (1) în situația în care revin la vechiul domiciliu sau vechea reședință, într-o perioadă de 12 luni de la angajare.”

În anul 2018, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Călărași, și-a stabilit următoarele obiective generale și specifice:

Conform Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, **Obiectivul general:** “Atingerea unui nivel sustenabil de ocupare a forței de muncă susținut de competitivitate economică, coeziune socială și dezvoltare durabilă.

Pentru realizarea obiectivului general, sunt impuse următoarele condiționări asupra realizării obiectivului de promovare a ocupării forței de muncă, legate de alte domenii de politică:

1. Educație:

✓ Reducerea abandonului școlar și a părăsirii timpurii a școlii, precum și implementarea de programe pentru persoanele care au un nivel scăzut de educație;

✓ Creșterea calității procesului de învățământ, în special a relevanței competențelor obținute pentru dezvoltarea carierei profesionale;

✓ Corelarea programei școlare (nivel mediu și superior) cu cerințele actuale și de perspectivă ale pieței muncii;

2. Economie:

✓ Îmbunătățirea competitivității sectorului agricol;

✓ Stimularea sectoarelor economice sustenabile;

✓ Extinderea infrastructurii și utilizării TIC;

✓ Extinderea/modernizarea infrastructurii și facilităților publice de transport;

✓ Fiscalitate/Costuri de utilizare a forței de muncă;

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CĂLĂRAȘI

Operator de date cu caracter personal nr.567

Str. 13 Decembrie, Nr.12, Călărași

Tel. 0242318376, Fax 0242331693

e-mail ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasiaccesibilitateajofm.ro

www.facebook.com/AJOFMCălărași

- ✓ Reducerea presiunii fiscale și administrative asupra utilizării forței de muncă (nivelul taxării muncii; reducerea numărului de declarații /formulare privind forța de muncă);
- ✓ Facilități fiscale pentru angajarea șomerilor și a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile.

Obiective specifice și direcții de acțiune

O1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă, subsumând următoarele direcții de acțiune

1.1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs (care nu sunt în ocupare, educație sau formare).

1.2. Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă.

Ținând cont de faptul ca numărul de locuri de muncă create de economia românească rămâne redus, fapt generat de criza economică și de restructurărilor produse, cele mai afectate categorii de populație sunt cele situate la extremele pieței muncii: tinerii și lucrătorii vârstnici.

Oportunitățile de ocupare a unui loc de muncă limitate, perioada tranzitorie din viață pe care o traversează, lipsa de experiență profesională, nivelul redus de educație sau formare profesională sporesc riscul excluziunii tinerilor de pe piața muncii. Acest lucru induce pe termen lung riscul unor dezechilibre sociale și pierderi de capital uman, cu un impact negativ asupra potențialului economic și al competitivității.

Pentru a îmbunătăți perspectivele tinerilor pe piața muncii din România și a crește rata de ocupare în rândul acestei categorii, Strategia pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 propune aplicarea unor programe integrate orientate către tinerii NEETs, fie prin oferirea unor locuri de muncă de calitate, fie prin reintegrarea în sistemul educațional sau prin participarea la cursuri de formare profesională pentru a le oferi acestora competențele solicitate de angajatori.

Pentru facilitarea tranziției tinerilor de la școală la piața muncii, pe lângă consolidarea cooperării între actorii relevanți în scopul dezvoltării sistemului de monitorizare, documentul strategic vizează implementarea unor măsuri de tipul uceniciei la locul de muncă care, conform noilor reglementări, asigură calitatea în FPC (formarea profesională continuă) și poate beneficia de finanțare suplimentară din FSE, dar și de tipul stagiilor pentru absolvenții de învățământ superior în vederea asigurării unui loc de muncă de calitate, cu un nivel de securitate socială decent.

Având în vedere diversitatea acestei categorii de beneficiari, sunt propuse măsuri personalizate destinate tinerilor cu dizabilități, copiilor și tinerilor cu nevoi speciale în vederea creșterii participării la educație și formare profesională, contribuind la îmbunătățirea șanselor lor de a ocupa un loc de muncă.

Acțiunile propuse sunt menite să sporească mobilitatea tinerilor pe piața europeană a muncii, permițându-le acestora să-și crească nivelurile de competențe și șansele de ocupare a unui loc de muncă, precum și perspectivele unei cariere și obținerea unor venituri decente.

Nu în ultimul rând, sporirea investițiilor în dezvoltarea antreprenoriatului în rândul

tinerilor, în special în sectoare cu valoare adăugată ridicată, precum și atragerea tinerilor cercetători în centre de excelență vor permite o integrarea acestora în activități economice bazate pe cunoaștere.

Fără participarea lucrătorilor vârstnici la viața activă va apărea un deficit de resurse umane și profesionale. Măsurile propuse de strategie pentru susținerea prelungirii vieții active sunt esențiale pentru generarea schimbării practicilor privind munca și pensionarea în România, vizând aplicarea unor scheme de ocupare a persoanelor în vârstă, dezvoltarea unor inițiative de transfer a cunoștințelor și a expertizei în muncă din partea lucrătorilor în vârstă către angajații tineri (programe de mentorat, de tip coaching), studiile demonstrând că un model organizațional de succes este cel de tip multi-generații, bazat pe o integrare la locul de muncă a competențelor diferitelor generații.

O viață profesională productivă este o bază importantă pentru o îmbătrânire activă și pentru reducerea riscului de excluziune socială, astfel că facilitarea accesului persoanelor vârstnice la forme flexibile de organizare a muncii prin promovarea acestora, modificarea Codului Muncii și încurajarea prelungirii vieții active inclusiv prin măsuri fiscale sunt inițiative care susțin potențialul lucrătorilor în vârstă de generare a creșterii economice incluzive. Mobilizarea lucrătorilor în direcția prelungirii vieții active nu va comporta doar avantaje financiare, grație creșterii veniturilor și viitoarelor drepturi de pensie, ci și alte avantaje, mai puțin cuantificabile, dar de ordin calitativ precum ameliorarea bunăstării individuale dar și a stimei de sine a indivizilor, încurajarea schimburilor între generații, promovarea diversității de vârstă în ocupare etc.

Al doilea obiectiv al Strategiei va viza:

02. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, cuprinzând următoarele direcții de acțiune:

2.1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestor resurse umane către activități non-agricole.

2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie.

2.3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea.

În contextul în care una dintre condițiile fundamentale pentru atingerea convergenței reale este reducerea ponderii agriculturii în economia națională, documentul strategic propune o serie de măsuri menite să îmbunătățească structura ocupațională: dezvoltarea de scheme de garanții pentru persoanele defavorizate din mediul rural, sprijinirea activităților de antreprenariat, în special pentru tineri, acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care demarează afaceri în mediul rural în sectoarele secundar și terțiar și celor care creează locuri de muncă adresate grupurilor dezavantajate, precum și dezvoltarea de scheme de garantare pentru beneficiarii Programului Național de Dezvoltare Rurală.

Pe de altă parte, dat fiind faptul că aproximativ 28% din forța de muncă din agricultură este sub 35 de ani, are niveluri reduse de educație și calificare și, în consecință, posibilități reduse de adaptare la cerințele pieței muncii, susținerea investițiilor în dezvoltarea programelor de orientare și formare profesională poate

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ CĂLĂRAȘI

Operator de date cu caracter personal nr.567

Str. 13 Decembrie, Nr.12, Călărași

Tel. 0242318376, Fax 0242331693

e-mail ajofm@cl.anofm.ro

www.calarasiaccesibilitateajofm.ro

www.facebook.com/AJOFMCălărași

contribui la creșterea nivelului de competențe ale forței de muncă. Modernizarea infrastructurii zonelor rurale și înființarea de unități/instituții de învățământ și centre de formare profesională, precum și furnizarea de programe integrate pentru facilitarea mobilității ocupaționale și geografice a persoanelor inactive din mediul rural sunt măsuri imperios necesare ce contribuie la creșterea coeziunii sociale, facilitând tranziția de la activitatea de semisubzistență la o activitate care generează un venit constant. Aceste măsuri pot concura la o mai bună exploatare a potențialului sectorului agro-alimentar, sporindu-i rolul de motor al creșterii economice sustenabile, competitive și incluzive.

Confruntându-ne cu perspectiva scăderii populației în vârstă de muncă, creșterea ratei ocupării femeilor apare ca fiind esențială pentru atingerea obiectivului național în materie de ocupare a forței de muncă stabilit în contextul Strategiei Europa 2020.

Acțiunile propuse de strategie și orientate către sprijinirea femeilor pentru revenirea pe piața muncii și reintegrarea profesională, inclusiv prin promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip “a doua șansă” pentru dobândirea de competențe și calificări cerute pe piața muncii. Dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activitățile de conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială între femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen sunt menite să stimuleze participarea acestei categorii pe piața muncii.

Dat fiind deficitul general de locuri de muncă, grupurile confruntate cu dezavantaje speciale sunt cele mai afectate. Pe lângă competențele inadecvate, atitudinile ostile și normele sociale, condițiile de muncă excesiv de rigide și accesul dificil la informații reprezintă obstacole în calea găsirii unui loc de muncă, având impact negativ asupra participării grupurile dezavantajate la piața muncii și a standardului lor de viață.

În acest context, strategia propune acțiuni care vor viza: acordarea de facilități fiscale angajatorilor în vederea stimulării incluziunii pe piața muncii a persoanelor vulnerabile concomitent cu sprijinirea acestora pentru a facilita un acces mai ușor la mediul fizic, informațional și comunicațional, în scopul asigurării protecției, sănătății și securității la locul de muncă, precum și stimularea economiei sociale și a antreprenoriatului social.

Asigurarea serviciilor suport pentru persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă reprezintă modele de dezvoltare alternativă ce pot contribui semnificativ la promovarea coeziunii sociale, la dezvoltarea locală sustenabilă și, nu în ultimul rând, la dezvoltarea unei economii incluzive.

În vederea sporirii nivelului de competențe și corelării acestora cu cerințele noilor locuri de muncă, măsurile propuse ce vizează extinderea la nivel național a rețelei de centre de consiliere, orientare și reconversie profesională, inclusiv evaluarea gratuită a abilităților și competențelor, precum și programele de reintegrare profesională și reabilitare vocațională și profesională destinate persoanelor cu dizabilități joacă un rol deosebit de important în procesul de integrare a acestora pe piața muncii.

Populația de etnie roma este confruntată cu probleme speciale, generate de nivelul redus de

educație, având o participare pe piața muncii extrem de scăzută, categoria persoanelor care nu desfășoară activități economice fiind largă și cuprinzând persoane casnice, pensionari, persoane aflate în incapacitate de muncă, beneficiari de ajutor social și persoane fără ocupație/șomeri.

În acest sens, documentul strategic vizează în primul rând măsuri integrate destinate creșterii gradului de ocupare a persoanelor din grupurile vulnerabile în scopul reducerii riscului de sărăcie și excluziune socială, concomitent cu stimularea participării la programe de educație și formare personalizate. Asigurarea unor servicii suport pentru persoanele de etnie romă inactive pe piața muncii pot fi realizate prin eforturile conjugate ale tuturor instituțiilor cu atribuții în domeniu, în paralel cu asigurarea accesului la servicii de asistență socială în funcție de nevoia specifică a persoanei, în special în comunitățile marginalizate inclusiv în cele rurale.

Al treilea obiectiv al Strategiei va viza:

O3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii, cuprinzând următoarele direcții de acțiune:

3.1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu schimbările structurale ale pieței muncii.

3.2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii.

În ciuda dinamicii reduse a pieței muncii, există dovezi că nevoile de competențe se schimbă pe măsură ce România se îndreaptă către o economie modernă. Crearea de locuri de muncă în domenii cu valoare adăugată mare este dificilă în cazul în care forța de muncă nu deține competențele adecvate pentru a ocupa astfel de locuri de muncă.

Ținând cont că participarea la învățarea pe tot parcursul vieții în rândul adulților este foarte scăzută în România, principala preocupare vizează îmbunătățirea calității capitalului uman prin dezvoltarea de noi aptitudini și competențe.

În acest context, Strategia vizează formarea profesională pe tot parcursul vieții, calificarea și recalificarea forței de muncă pentru a facilita adaptarea acestora la noile procese tehnologice și ocuparea în sectoare cu potențial de creștere economică. Stabilirea unei legături strânse între formarea profesională și cariera lucrătorilor poate fi realizată prin investiții în recunoașterea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, dezvoltarea sistemului partenerial de formare inițială și continuă care să contribuie la asigurarea forței de muncă necesară la nivel regional și local. Identificarea cerințelor de restructurare și/sau adaptare în vederea gestionării tranziției la "economia verde" poate contribui la creșterea calității locurilor de muncă și a competitivității întreprinderilor, în special a IMM-uri.

Prin măsurile aferente Obiectivului 3 se pune un accent mai puternic pe dobândirea de competențe care reprezintă puntea de legătură între nevoile indivizilor și piața muncii, precum și cerințele angajatorilor. De asemenea, anticiparea eficientă a cerințelor de competențe, avută în vedere prin această Strategie, reprezintă o condiție primordială pentru a răspunde mai bine la solicitările pieței muncii. Aceasta presupune o colaborare strânsă între autoritățile publice, instituțiile de

învățământ și partenerii sociali care pot juca un rol esențial în identificarea celor mai bune soluții legate de calificări.

Al patrulea obiectiv al Strategiei va viza:

04. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii, cu următoarele direcții de acțiune:

4.1. Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii.

4.2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii.

Politicile de promovare a unei ocupări de calitate reprezintă o premisă pentru realizarea unui creșteri inteligente, durabile și incluzive. Pentru a atinge acest obiectiv, este necesară fundamentarea pe baze științifice a acestora, dar și îmbunătățirea cadrului general de elaborare, implementare și monitorizare.

În acest context, Strategia propune măsuri ce vizează creșterea capacității MMFPSPV și a instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea sa de a dezvolta și de a aplica strategii și planuri de acțiune integrate destinate creșterii nivelului de ocupare prin efectuarea de studii aplicate care să fundamenteze științific politicile de ocupare propuse, strategiile sectoriale de formare profesională și, nu în ultimul rând, să dezvolte o serie de instrumente de evaluare ex-ante și ex-post a impactului acestora, în vederea aplicării corecțiilor care se impun.

Consolidarea instituțională și perfecționarea continuă a personalului ANOFM în vederea furnizării unor pachete personalizate de servicii, intensificarea măsurilor de prevenire și combatere a muncii nedeclarate, precum și dezvoltarea unui mecanism de gestionare și monitorizare a politicilor dedicate pieței muncii constituie măsuri care converg către atingerea ultimului obiectiv propus de cadrul strategic 2014 - 2020.

Intensificarea măsurilor de prevenire, crearea și perfecționarea instrumentelor de control al pieței muncii precum și cooperarea autorităților și supravegherea mai eficientă la nivel transfrontalier în vederea combaterii muncii nedeclarate pot contribui la reducerea economiei subterane și la îmbunătățirea participării populației active pe piața muncii.

Crearea unui sistem de participare continuă a partenerilor sociali la elaborarea și monitorizarea politicilor de ocupare a forței de muncă este de o importanță deosebită, având în vedere, pe de o parte, expertiza și rolul fundamental jucat de aceștia în implementarea cu succes a reformelor, iar pe de alta, solicitarea Comisiei Europene privind implicarea partenerilor sociali la toate nivelurile guvernantei economice.

Măsuri de sprijin privind ocuparea și pașii de urmat în realizarea uceniciei la locul de muncă

Măsurile de sprijin privind ocuparea și stimularea forței de muncă, au ca scop:

a) prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;

- b) încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației;
- d) asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- e) stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- f) stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- g) îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;
- h) creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională;
- i) protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă vizează:

- a) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă.
- c) promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială.

Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor și sunt realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat.

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în principal, prin:

- a) informarea și consilierea profesională;
- b) medierea muncii;
- c) formarea profesională/ucenicia la locul de muncă;
- c¹) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- d) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- e) completarea veniturilor salariale ale angajaților.

Completarea veniturilor salariale ale angajaților:

- ART. 72: Persoanele prevăzute la art. 17 alin. (1), cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă, conform prevederilor legale în vigoare, și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii.
- ART. 73¹: (1) Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se

angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.

(2) Prima de inserție stabilită în cuantumul prevăzut la alin. (1) se acordă în două tranșe, astfel:

a) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, la data angajării;

b) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

- ART. 73²: (1) Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, beneficiază de o primă de activare în valoare de 500 lei, neimpozabilă.

Stimularea mobilității forței de muncă:

- ART. 74: (1) Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința, pot beneficia de o primă de încadrare, neimpozabilă.

(2) Cuantumul primei prevăzute la alin. (1) se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoanele în cauză desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă.

- ART. 75 Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acestora pot beneficia de o primă de instalare, neimpozabilă, destinată stimulării încadrării în muncă, asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, și/sau pentru reîntregirea familiei, după caz.

(2) Prima de instalare prevăzută la alin. (1) se acordă în cuantum diferențiat, astfel:

a) 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința;

b) 15.500 lei pentru persoanele prevăzute la lit. a), care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința, în situația în care sunt însoțite de membrii familiei în sensul Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere.

(3) În cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare prevăzute la alin. (1), unul va primi suma prevăzută la alin. (2) lit. a), iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (2) și (3), în situația în care angajatorul sau autoritățile publice locale sau centrale asigură locuință de serviciu ori suportarea cheltuielilor aferente din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, prima de instalare se acordă în cuantum diferențiat, astfel:

a) 3.500 lei pentru persoana aflată în situația prevăzută la alin. (2) lit. a);

b) 6.500 lei pentru persoana aflată în situația prevăzută la alin. (2) lit. b);

c) 3.500 lei pentru fiecare soț aflat în situația prevăzută la alin. (3).

(5) Prima de instalare stabilită în cuantumurile prevăzute la alin. (2) și (3) se acordă în două tranșe, astfel:

a) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, la data instalării;

b) o tranșă egală cu 50% din cuantumul stabilit, după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

- ART. 76²: (1) Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, beneficiază de o primă de relocare, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei.

(2) Prima de relocare prevăzută la alin. (1) se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor se realizează prin:

a) subvenționarea locurilor de muncă;

b) acordarea de credite în condiții avantajoase în vederea creării de noi locuri de muncă;

1. Subvenționarea locurilor de muncă

- ART. 80: (1) 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 900 lei.

(2) Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma prevăzută la alin. (1) pe o perioadă de 18 luni.

- ART. 85: (1) 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 900 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

(2) De facilitățile prevăzute la alin. (1) 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.

Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială

- ART. 93¹: Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, prevăzuți la art. 5 punctul IV³, se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin:

- a) acompaniament social personalizat;
- b) activități de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor;
- c) subvenționarea locului de muncă.

- ART. 93²: (1) Acompaniamentul social personalizat, prevăzut la art. 93¹ lit. a), se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, 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:

- a) informare și consiliere profesională;
- b) mediere a muncii;
- c) 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.

(2) Contractul de solidaritate prevăzut la alin. (1) se încheie între agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială 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.

- ART. 93³: Activitățile de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor, în vederea integrării pe piața muncii a acestor categorii de persoane, vizează:

- a) conștientizarea și promovarea prevederilor legii în rândul actorilor regionali, locali și al partenerilor sociali;
- b) diseminarea informațiilor privind avantajele încadrării în muncă a acestor categorii de persoane;
- c) interacțiunea directă cu angajatorii care dispun de locuri de muncă vacante;
- d) identificarea de angajatori de inserție.

- ART. 93⁴: (1) Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială, prevăzuți la art. 5 punctul IV³, 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 două ori valoarea indicatorului

social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

Ucenicia la locul de munca este reglementată

Legea nr. 279 /2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare
HG Nr. 855 /2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie.

Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituie parte integrantă a contractului de ucenicie.

Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă sunt:

- a) 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;
- b) să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;
- c) să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- d) să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate;
- e) să contribuie la creșterea economică, crearea de noi locuri de muncă, coeziunea socială și împlinirea personală;
- f) să promoveze dialogul social și să contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

Ucenicia la locul de muncă se adresează:

- a) persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, care doresc să se concentreze pe învățare pornind de la situațiile profesionale reale, concrete, cerute de practicarea unei ocupații direct la locul de muncă;
- b) angajatorilor care doresc să organizeze activități de ucenicie la locul de muncă potrivit domeniilor de activitate, pentru locurile de muncă declarate vacante.

Contractul de ucenicie este un 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.

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.

PAȘI DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIE

Comunicarea locurilor de muncă vacante de către angajatori

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au îndatorirea să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București (AJOFM/AMOFM), în a căror rază teritorială își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie, în termen de 5 zile de la vacantare.

Comunicarea se face prin completarea de către angajator a unui formular tipizat, pus la dispoziție de către AJOFM/AMOFM.

Contractul de ucenicie

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 județean, respectiv al municipiului București, și de asemenea, și în REVISAL, anterior începerii uceniciei.

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Contractul are următoarele anexe:

- Dispoziția de repartizare
- Fișa postului
- Contractul de prestări de servicii de formare profesională (în situația în care angajatorul nu este furnizor de formare profesională autorizat)
- Planul de activitate al ucenicului

Clauze specifice contractului de ucenicie

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze referitoare la:

- a) denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- b) denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
- c) numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia (desemnarea coordonatorului revine angajatorului din cadrul personalului propriu);
- d) locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- e) durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;
- f) obligațiile suplimentare ale angajatorului;
- g) obligațiile ucenicului;
- h) alte clauze, potrivit legii.

Obligațiile părților Obligațiile angajatorului sunt:

- a) să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat;
- b) să asigure ucenicului pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional;
- c) 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;
- d) să asigure finanțarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanțat din alte surse.

Obligațiile ucenicului sunt:

- a) să desfășoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;
- b) 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;
- c) să susțină și să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică, pentru obținerea certificatului de calificare profesională.

Coordonatorul de ucenicie

Condiții ce trebuie îndeplinite de salariatul care are calitatea de coordonator de ucenicie:

- a) este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;
- b) practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;
- c) are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenicia;
- d) nu are cazier judiciar;
- e) este apt din punct de vedere fizic și psihic.

Atribuții:

- a) să colaboreze cu furnizorul de formare pentru organizarea formării profesionale a ucenicului;
- b) să elaboreze împreună cu furnizorul de formare planul de activitate al ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației;
- c) să îndrume ucenicul și să supravegheze punerea în aplicare a planului de activitate, prevăzut la lit. b);
- d) să elaboreze lunar, pe baza planului de activitate, raportul de monitorizare a planului de activitate al ucenicului.

Suținerea financiară a uceniciei la locul de muncă

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

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

Conform Legii nr. 279 /2005, republicată, cu modificările și completările ulterioare:

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile prezentei legi, beneficiază la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie de o sumă în cuantum de 1125 lei/lună, pe toată durata programului de ucenicie (între 12 și 36 luni).

Încheierea convenției cu AJOFM/AMOFM

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurărilor pentru șomaj, angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă cuprinse în contractul de ucenicie, o convenție.

În vederea încheierii convenției angajatorii depun următoarele documente:

- a) actul de identitate al ucenicului, în copie.
- b) contractul de ucenicie, înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă, în copie.

Convenția se încheie pentru fiecare contract de ucenicie. Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului numai dacă angajatorul face dovada implementării planului de activitate a ucenicului pe baza raportului de monitorizare .

PERSOANELE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ CE DORESC SĂ DEVINĂ UCENICI

Înregistrarea Pentru a participa la un program de ucenicie, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se înregistreze în baza de date a AJOFM/AMOFM în raza căreia au domiciliul sau reședința, prezentând următoarele documente:

- a) actul de identitate, în original și în copie;
- b) actele de studii și de calificare, în original și copie;
- c) adeverință medicală din care să rezulte că persoana este aptă de muncă sau are eventuale restricții medicale.

Solicitarea privind participarea la un program de ucenicie

Pentru a beneficia de un program de ucenicie, persoana înregistrată depune la AJOFM/AMOFM o cerere. Modelul cererii este standardizat și pus la dispoziție de agenție.

Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie

- a) actul de identitate, în original și în copie;
 - b) certificatul de naștere, în original și în copie;
 - c) copii legalizate ale actelor de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare;
 - d) certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
 - e) dispoziția de repartizare de la agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București,
 - f) în copie, contractul de formare profesională prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Actele în original se restituie titularului.

Director Executiv
Nicolae Chirana