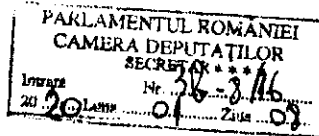




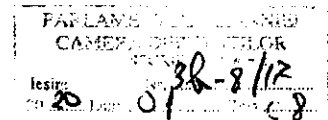
SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL



Nr. 114, 113, 112, 111, 110, 109, 108, 107, 106, 105, 104, 103,
102, 101, 100, 99, 98, 97, 96, 95, 94, 93, 92, 91, 73, 72,
71, 66, 65, 64, 63, 62, 61, 11241/ 2020

07. IAN. 2020

Către: **Domnul Cristian BUICAN**
Secretar al Camerei Deputaților



Ref. la: **Răspunsuri la întrebări formulate de deputați**

Stimate domnule secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNĂRU

SECRETAR DE STAT



Nr. 100.../M.R.P.
Data 16.01.2020.

Nr. 1485/VVA/31.12-2019

DOAMNEI DEPUTAT HĂRĂȚĂU ELENA

STIMATĂ DOAMNĂ DEPUTAT,

Vă mulțumesc pentru interesul dumneavoastră față de activitatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Referitor la întrebarea dumneavoastră, având ca obiect "Reconversia profesională a salariaților", vă comunicăm următoarele:

Potrivit art. 247 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, astfel cum prevăd dispozițiile alin.(2) al articolului menționat anterior.

Regulile concrete privind disciplina muncii, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile, precum și regulile referitoare la procedura disciplinară, sunt cuprinse în Regulamentul intern.

Astfel, rezultă că, răspunderea disciplinară este o răspundere de natură contractuală, subordonarea ierarhică a tuturor salariaților față de angajator subzistând pe durata executării contractului individual de muncă, indiferent dacă, din motive care nu țin de persoana salariatului se previzionează disponibilizări. În cazul concedierilor individuale sau colective trebuie respectate de către angajatori prevederile specifice prevăzute de legislația în vigoare.

La art. 242 din Codul muncii sunt detaliate o serie de dispoziții referitoare la documentul în care sunt detaliate drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, astfel:

"(1) Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;

i) criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.”

Conform prevederilor art. 75 și art.76 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul concedierilor colective, angajatorii sunt obligați să acorde preaviz angajaților care urmează să fie disponibilizați.

Codul muncii stabilește o durată minimă a preavizului, însă condițiile de acordare, precum și durata efectivă a acestuia sunt stabilite în contractele individuale și colective de muncă.

Preavizul nu reprezintă o măsură de natură să modifice condițiile inițiale de încheiere sau executare a contractului individual de muncă, salariatul fiind ținut în continuare de obligațiile asumate până la încetarea acestuia.

Art. 251 alin.(1) din Codul Muncii prevede că, sub sancțiunea nulității absolute, *nicio măsură*, cu excepția celei prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a), *nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.*

În conformitate cu dispozițiile art. 250 din Codul Muncii, *angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:*

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Menționăm că, potrivit art. 252 alin.(1) din Codul Muncii, angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Prin urmare, având în vedere cele de mai sus, angajatorul, în virtutea prerogativei disciplinare de care dispune, poate sancționa salariatul care nu respectă programul de lucru.

Conform art. 1(1) din Legea Nr. 53/2003, Republicată, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare: "Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii."

Potrivit art. 40 din Codul muncii: "(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile

corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.”

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară se regăsesc la art. 248 din Codul muncii: Acestea sunt următoarele:

”a) avertismentul scris;

b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 - 3 luni cu 5 - 10%;

e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.”

În cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri. Conform art. 50 din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare:

”(1) În situațiile prevăzute la art. 49 angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați. (2) În perioada preavizului prevăzut la alin. (1) angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.”

La art. 51 din Legea nr.76/2002 se precizează: ”Constituie servicii de preconcediere, în principal, următoarele activități:

a) informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;

b) plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;

c) reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;

d) sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.” De serviciile de preconcediere prevăzute la art. 51 pot beneficia, la cerere, și alte persoane amenințate de riscul de a deveni șomeri.

Procedurile privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 278/2002. Măsurile pentru prevenirea șomajului se realizează, în principal, prin furnizarea serviciilor de preconcediere.

Serviciile de preconcediere se acordă, potrivit legii, persoanelor care urmează să fie disponibilizate în cazul unor restructurări ale activității care conduc la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale a personalului și, la cerere, persoanelor amenințate de riscul de a deveni șomeri. Angajatorii care disponibilizează personal au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă asupra restructurării activității care poate conduce la disponibilizări de personal. Înștiințarea se face în formă scrisă și cuprinde și lista cuprinzând persoanele care urmează să fie disponibilizate.

La art. 8 din Hotărârea Guvernului nr. 278/2002 se precizează: ”Agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot propune angajatorilor care vor efectua restructurări ale activității, ce pot conduce la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale ale personalului, următoarele măsuri: a) **constituirea unui comitet de sprijin** pentru salariații care vor fi disponibilizați, format din reprezentanți ai conducerii angajatorului și reprezentanți ai organizațiilor sindicale legal constituite și reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, din reprezentanți aleși ai salariaților, coordonat de un președinte neutru. Scopul comitetului de sprijin este de a ajuta angajații care urmează să fie disponibilizați în găsirea unui nou loc de muncă adecvat, în cel mai scurt timp posibil, de preferință înainte de încetarea activității în unitate; b) **constituirea unor centre de tranziție** care să ofere un cadru organizat pentru acordarea în mod rapid a serviciilor de preconcediere, ce se organizează, de regulă, în spații puse la dispoziție de către angajatorii ce urmează să își restructureze activitatea.”

Serviciile de preconcediere oferite sunt:

A. Informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională au ca scop cunoașterea drepturilor și obligațiilor persoanelor asigurate în sistemul asigurărilor pentru șomaj, documentelor necesare pentru înscriere la șomaj, cuantumului și duratei legale a indemnizației de șomaj, precum și a serviciilor de care pot beneficia în condițiile legii.

B. Plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în ceea ce privește modalitățile de căutare a unui loc de muncă au ca obiectiv prevenirea șomajului prin

ocuparea imediată a locurilor de muncă disponibile, precum și creșterea șanselor de reintegrare profesională prin dobândirea de noi tehnici și cunoștințe.

C. Reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată are ca scop dobândirea de noi cunoștințe și abilități necesare pentru a ocupa un alt loc de muncă în cadrul aceleiași unități sau un loc de muncă vacant existent pe piața muncii. Această măsură se realizează prin asigurarea unor servicii de informare și consiliere privind cariera profesională, precum și prin organizarea de cursuri de formare profesională de scurtă durată ori de instruire la locul de muncă.

D. Sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului au ca scop identificarea necesităților și priorităților persoanelor asistate, în vederea orientării acestora către cele mai potrivite măsuri active. Modalitățile de realizare a acestei măsuri constau în chestionarea persoanelor care urmează să fie concediate cu privire la planurile de viitor, la serviciile solicitate, la experiența în alte activități decât cele în care sunt calificate, precum și în evaluarea și valorificarea chestionarelor în vederea orientării lor spre măsurile de combatere a șomajului.

Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, cu modificările și completările ulterioare. Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza planului național de formare profesională, elaborat anual de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și aprobat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Finanțarea activității de formare profesională se face din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în baza indicatorilor stabiliți prin planul național de formare profesională aprobat.

Cheltuielile de finanțare privind măsurile de prevenire a șomajului se fac din următoarele surse: a) bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru măsurile care se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de către furnizorii de servicii de ocupare acreditați, cu care agențiile pentru ocuparea forței de muncă încheie contracte în condițiile legii; b) fondurile angajatorilor, pentru măsurile care se realizează la inițiativa acestora cu forțe proprii sau prin intermediul unor furnizori de servicii de ocupare acreditați în condițiile legii; c) alte surse financiare atrase prin diferite programe și utilizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de furnizorii de servicii de ocupare acreditați în condițiile legii.

În scopul creșterii participării la programele de formare profesională continuă Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Capital Uman din cadrul Ministerului Fondurilor Europene a publicat ghidul solicitantului „Creșterea nivelului de calificare a angajaților prin programe de formare continuă corelate cu nevoile pieței muncii”, aferent POCU 2014-2020, Axa Prioritară 6 „Educație și competențe”, Obiectivul specific 6.12. „Creșterea participării la

programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale”.

Scopul apelului este finanțarea unor proiecte prin mecanismul competitiv dedicat implementării la nivel național a măsurilor destinate creșterii participării la programele de formare profesională continuă, în special pentru acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate. Bugetul apelului de proiecte este de 60 mil. euro și se adresează regiunilor mai puțin dezvoltate (Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia).

Activitățile eligibile finanțării sunt:

- Acțiuni de consiliere profesională și tutorat pentru grupul țintă vizat pentru încurajarea participării la programele de formare profesională continuă (FPC), inclusiv în legătură directă cu susținerea proceselor de validare a rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale, dezvoltarea carierei și căutarea de noi oportunități pentru locuri de muncă;
- Sprijin pentru participarea la programele de FPC prin măsuri integrate și flexibile cum ar fi: programe care vizează îmbunătățirea abilităților de bază și transversale, atât profesionale, cât și non-profesionale, precum și a competențelor antreprenoriale;
- Acțiuni de evaluare, recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale;
- Organizarea de campanii/acțiuni de informare și conștientizare pentru promovarea importanței formării profesionale și participării la programele de FPC;
- Alte acțiuni inovative pentru creșterea participării la FPC și oferirea unui sprijin educațional individualizat, inclusiv prin activități de cooperare transnațională și transfer de bune practice.

Având în vedere cele prezentate facem următoarele precizări:

- **reconversia profesională a muncitorilor care vor fi disponibilizați se va realiza în condițiile respectării procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002;**
- **activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă este coordonată la nivel național de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;**
- **în scopul prevenirii și reducerii efectelor sociale nefavorabile ale restructurării activității angajatorilor *agențiile pentru ocuparea forței de muncă comunică în scris disponibilizările de personal ce vor fi efectuate pe plan local prefecturilor și autorităților administrației publice locale, pentru ca acestea să participe activ la elaborarea și realizarea măsurilor pentru prevenirea șomajului.***

În temeiul prevederilor art.3 alin.(1) și alin.(2) lit.c) și f) din Legea nr.202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), în aplicarea politicilor și strategiilor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, are printre obiectivele principale, pe acelea privind prevenirea șomajului, precum și protecția persoanelor supuse riscului pierderii locului de muncă în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Cadrul legal instituit prin intrarea în vigoare a Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, a creat premisele necesare implementării unor măsuri care au ca scop atât stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, cât și prevenirea șomajului și protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj.

Potrivit legii invocate, prevederile acesteia reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

Față de cele de mai sus, menționăm că, potrivit atribuțiilor conferite de cadrul legal în vigoare, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene precum și a municipiului București, are în vedere asigurarea sprijinului pentru persoanele care se simt amenințate de riscul de șomaj, prin acordarea, în condițiile legii, a serviciilor de preconcediere, ca urmare a solicitărilor formulate de persoanele în cauză sau ca urmare a notificării, potrivit legii, a disponibilizării colective transmisă de angajatori.

În acest sens, precizăm că serviciile de preconcediere care se pot acorda, potrivit Legii nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare, de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene precum și a municipiului București constau în informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională, plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă, reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată, sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

Menționăm că modalitatea de acordare a serviciilor de preconcediere invocată este reglementată de Procedurile privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.278/2002.

În ceea ce privește ucenicia la locul de muncă și stagii pentru absolvenți de învățământ superior, cu respectarea prevederilor Legii nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a

Legii nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, la nivelul ANOFM se află în implementare un număr de 4 proiecte finanțate din Fondul Social European, în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 cu grupuri țintă totalizând 13.715 persoane.

Prin aceste proiecte se acordă sprijin financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie la locul de muncă cu șomeri pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1, 2, 3 sau 4, respectiv ajutoarelor financiare pentru angajatorii care încheie contracte de stagiu cu șomeri absolvenți de învățământ superior.

În prezent, Agenția Națională pentru ocuparea Forței de Muncă, respectiv agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă se află într-o amplă evaluare cost/eficiență. ANOFM a dispus de resurse (buget public, dar și fonduri externe nerambursabile) consistente, cu rezultate sub așteptări. Rezultatele analizelor efectuate va fi comunicate public, iar până la momentul acestei informări programele finanțate pentru reconversie profesională își continuă parcursul, fiind vorba despre:

1. **UNIT 2 RMD - Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiunea mai dezvoltată**
 - Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiunea mai dezvoltată București-Ilfov
 - cu un buget de **1.319.599 euro**

Obiectivul proiectului: Îmbunătățirea posibilităților de încadrare a minimum **115 tineri NEET** înregistrați la Serviciul Public de Ocupare - ucenicie si stagii

Perioada de implementare: 16.02.2018 - 31.01.2022

Rezultate la 30.11.2019 - 20 tineri NEET în programe de ucenicie si stagii

2. **UNIT 2 RMPD - Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiuni mai puțin dezvoltate**
 - Ucenicie și stagii pentru tineri NEETs din regiuni mai puțin dezvoltate Nord-Est, Nord-

Vest, Vest, S-V Oltenia

- cu un buget de **8.397.674 euro**

Obiectivul proiectului: Încurajarea oportunităților de încadrare a minimum **900 tineri NEET** șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare - ucenicie si stagii

Perioada de implementare: 19.02.2018 - 18.02.2021

Rezultate la 30.11.2019 - 658 tineri NEET în programe de ucenicie și stagii

3. **UNIT 4 RMPD - Ucenicie și stagii pentru șomerii non-NEET din Regiunile mai puțin dezvoltate**

- Ucenicie și stagii pentru șomerii non-NEET din Regiunile mai puțin dezvoltate - toată țara, cu excepția București-Ilfov

- cu un buget de **27.157.943 euro**

Obiectivul proiectului: Încurajarea oportunităților de încadrare, prin ucenicie și stagii, a minimum **3.700** de șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare - ucenicie si stagii

Perioada de implementare: 04.04.2018 - 30.11.2020

Rezultate la 30.11.2019 - 3.325 șomeri în programe de ucenicie și stagii

4. UNIT 5 RMD și RMPD - Ucenicie și stagii pentru șomerii non-NEET din Regiunile mai dezvoltate și mai puțin dezvoltate

- Ucenicie și stagii pentru șomerii non-NEETs din regiunile mai puțin dezvoltate și regiunea mai dezvoltată - toată țara

- cu un buget de aproximativ **76.233.265 euro**

Obiectivul proiectului: Îmbunătățirea posibilităților de încadrare a aprox. 9.000 de șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO), prin acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie și stagiu

Perioada de implementare: 01.01.2014 - 28.02.2022

Rezultate la 30.11.2019 - 3.798 șomeri în programe de ucenicie și stagii

Cu deosebită considerație, permiteți-mi să rămânem în contact pentru informarea dvs. asupra activităților și a inițiativelor noastre.

MINISTRUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

VICTORIA VIOLETA ALEXANDRU