

C. E. S
România

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare ale Statelor și Guvernelor Membre ale Francofoniei (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

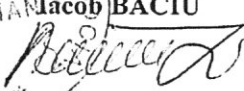
CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL
Înregistrat nr. <u>4.166</u>
Data <u>22.08.2017</u>

AVIZ

referitor la proiectul de Lege privind internshipul

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din 22.08.2017, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu **propunerile de modificare** prevăzute în anexe.

Președinte,
Iacob BACIU



Propunerile de modificare la proiectul de Lege privind internshipul

Nr. crt.	Text inițial	Text propus	Motivarea
	ART. 12 Pe parcursul desfășurării programului de internship, internul are următoarele drepturi: a) să primească indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship; b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația gazdă; c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate pot să evolueze treptat pe parcursul programului de internship; d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice; e) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea	ART. 12 Pe parcursul desfășurării programului de internship, internul are următoarele drepturi: a) să primească indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship, precum și să i se plătească contribuții la asigurări sociale, asigurări sociale de sănătate și șomaj. b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația gazdă; c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate pot să evolueze treptat pe parcursul programului de internship; d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice; e) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea	Este normal ca internul să beneficieze de toate avantajele ce decurg dintr-un contract de muncă.

	abilităților; f) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și practice; g) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizație gazdă, după caz; h) să beneficieze de evaluare obiectivă; i) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship; j) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării; k) alte drepturi care decurg din lege sau din contractul de internship	abilităților; f) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și practice; g) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizație gazdă, după caz; h) să beneficieze de evaluare obiectivă; i) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship; j) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării; k) alte drepturi care decurg din lege sau din contractul de internship	
2.	ART. 18 (1) Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației gazdă. (2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii. (3) Prin excepție de la prevederile alin. (2) instituțiile/autoritățile publice implicate pe durata președinției României la Consiliul Uniunii Europene se poate stabili, prin hotărâre de Guvern, o durată mai mare a contractului de intership pentru personalul aferent, care însă nu poate depăși 12 luni. (4) Anterior începerii activității, organizația gazdă înregistrează contractul de internship în registrul electronic de evidență corespunzător	ART. 18 (1) Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației gazdă. (2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii. Se elimină (4) Anterior începerii activității, organizația gazdă înregistrează contractul de internship în registrul electronic de evidență corespunzător	Pentru un număr mai mare de beneficiari care să poate desfășura activitate de internship.

Propunerile de modificare la
proiectul de Lege privind internshipul

Nr. art.	Text proiect	Propunere amendamente	Observații
	CAPITOLUL I – Dispoziții generale		OBSERVAȚII GENERALE Reglementarea este extrem de rigidă, fiind o „adaptare” a actualei Legi nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului de către absolvenți, fără a ține cont de particularitățile internshipului. Facilitățile fiscale propuse în lege nu sunt de natură a încuraja angajarea absolvenților. Singurul aspect care crește șansele de angajare a absolvenților – acumularea de experiență - este limitat de lege.
2	ART. 2 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:	e) contract de internship – contractul încheiat pe durată determinată și în temeiul căruia o persoană fizică,	OBSERVAȚII

a) intern – persoana fizică care desfășoară un program de internship; b) program de internship – activitatea desfășurată de intern în cadrul unei organizații gazdă care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități; c) organizație gazdă – persoana juridică sau instituția/autoritatea publică la care internul își desfășoară activitatea în cadrul unui program de internship; d) perioada programului de internship – perioada de desfășurare a internshipului, stabilită prin contractul de internship, încheiat între intern și organizația gazdă; e) contract de internship – contractul încheiat pe durată determinată și în temeiul căruia o persoană fizică, denumită intern, se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau instituții/autorități publice denumită organizație gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație lunară netă și toate condițiile necesare dobândirii de aptitudini practice; f) îndrumător – persoana desemnată de organizația gazdă, care coordonează, informează, îndrumă și acorda suportul necesar internului pe durata programului de internship, supraveghează și evaluează activitatea acestuia; h) referat de evaluare – documentul întocmit de îndrumător la terminarea programului de internship prin care acesta realizează evaluarea internului și acordă calificativul aferent evaluării acestuia; i) fișa de internship – document operațional,	denumită intern, se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau instituții/autorități publice denumită organizație gazdă, care se obligă să îi asigure toate condițiile necesare dobândirii de aptitudini practice. Pe durata contractului, organizația gazdă poate să asigure și o indemnizație lunară netă și; j) indemnizația pentru internship – suma de bani lunară netă la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă reglementărilor în materie din Codul fiscal;	1. Indemnizația de internship are caracter obligatoriu, potrivit proiectului. Or, ar trebui prevăzută și posibilitatea internshipului gratuit, mai ales în ipotezele în care societatea nu beneficiază în niciun fel de munca internului sau beneficiile sunt nesemnificative. În prezentarea inițială a proiectului, acordarea indemnizației era prevăzută ca o posibilitate, iar nu ca o obligație.
--	---	---

	anexat la contractul de internship, care prezintă în detaliu activitatea pe care trebuie să o îndeplinească un intern; j) indemnizația pentru internship – suma de bani lunară netă la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă reglementărilor în materie din Codul fiscal; k) Fondul pentru Acordarea Primei pentru Angajare (FAPA) – fond creat în scopul acordării primei de angajare prevăzută la art. 21 din prezenta lege.		
	CAPITOLUL II –Organizarea programului de internship		
3	ART. 3 (1) Persoana juridică sau instituția/autoritatea publică poate organiza programe de internship în condițiile în care are încadrați cel puțin 5 salariați. (2) Pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, organizația gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al acestora. (3) În situația în care în urma aplicării procentului prevăzut la alin. (2) suma rezultată are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația gazdă le poate desfășura, se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.	(2) Pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, organizația gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al acestora. (3) În situația în care în urma aplicării procentului prevăzut la alin. (2) suma rezultată are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația gazdă le poate desfășura, se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.	OBSERVAȚII Criteriul numărului total de salariați ai unei societăți gazdă nu este unul relevant, deoarece, în funcție de obiectul de activitatea și de gradul de dezvoltare a unei companii se poate determina capacitatea de a primi interni. Companiile care doresc să utilizeze interni ar trebui încurajate să o facă, cu respectarea regulilor privind acest tip de relație contractuală.

4	ART. 4 (1) Programul de internship se organizează pe parcursul întregului an calendaristic. (2) Contractul de internship se încheie pe o durată de cel mult 6 (șase) luni, fără posibilitatea prelungirii. (3) Între intern și organizația gazdă nu pot fi încheiate mai mult de un contract de internship. (4) Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute. (5) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității. (6) Nu pot încheia contract de internship: a) organizațiile gazdă care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship; b) organizațiile gazdă la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu sau au încheiat contracte de internship; c) organizațiile gazdă care se află în stare de insolvență;	(3) Între intern și organizația gazdă nu pot fi încheiate mai mult de un contracte de internship succesive sau la intervale de timp, doar în cadrul unor programe de internship vizând dobândirea unor abilitați și competente diferite. (6) Nu pot încheia contract de internship: a) organizațiile gazdă care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship; b) organizațiile gazdă la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu sau au încheiat contracte de internship; d) organizațiile gazdă care, în ultimele 12 luni, au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării activității;	OBSERVAȚII 2. Scopul programelor de internship este dobândirea de noi cunoștințe teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități, ori prin limitarea la un singur contract de intership, în special în zonele în care sunt puțini angajatori care organizează asemenea programe, scad șansele pentru cei aflați în afara campului muncii să își crească șansele de acces. De asemenea, ar trebui să fie avute în vedere și situațiile studenților care pot fructifica perioadele de vacanță pentru dobândirea de cunoștințe practice, chiar și la aceeași organizație gazdă. 3. Unele din limitările de la alin 6 nu sunt rezonabile: i. la lit. a) nu înțelegem de ce ar fi interzis accesul unor foști salariați la programe de intership la fostul angajator care îi vor permite dobândirea de noi cunoștințe teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități i. la lit. b) se împiedică efectuarea de intership-uri în cadrul mai multor societăți care au același acționariat ii. la lit. d) Concedierile colective nu ar trebui să fie o cauză de interdicere a intershipului. În primul rând, aceste concedieri nu sunt neapărat un semn de slăbiciune economică. O societate poate decide să renunțe la anumite activități secundare (desființând implicit și posturile aferente) și să se
---	---	--	--

	d) organizațiile gazdă care, în ultimele 12 luni, au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării activității; e) persoanele juridice care au obligația, potrivit legii, de încadrare în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ.		axeze pe dezvoltarea altor activități. Înțelegem nevoia de a limita posibilitatea fraudei (având în vedere stimulentele financiar) dar prin această măsură sunt eliminate tocmai companiile cele mai mari, care au deja programe serioase de internship și pentru care oricum stimulentele financiare nu reprezintă un scop.
7	ART. 7 (1) Internul are dreptul la o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. (2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de internship a internului, stabilită prin contractul de internship, este egală cu cel puțin 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. (3) Activitatea unui intern, încadrat în baza unui contract de internship, este de 6 ore pe zi, în regim de maxim 30 de ore pe săptămână, timp de cinci zile urmate de două zile consecutive de repaus. (4) Este interzisă efectuarea de ore suplimentare peste durata prevăzută la alin. (3). (5) Organizația gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea din cadrul programului de internship, la locul de muncă în care se desfășoară activitatea specifică, precum și obligația de a prezenta această situație organelor de control, ori de câte ori este solicitată.	(1) Internul poate beneficia de are dreptul la o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. (2) În situația în care organizația gazdă decide plata unei indemnizații prin contractul de internship, aceasta trebuie să fie egală cu cel puțin 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.	OBSERVATII 1. Programele de internship sunt de fapt o cheltuială pentru organizațiile gazdă, chiar și în lipsa plății unei indemnizații. De aceea propunem ca indemnizația să nu fie obligatorie, interesul încheierii unui astfel de contract fiind al internului – care dobândește noi cunoștințe și abilități – și nu al organizației gazdă, care nu are un beneficiu de pe urma activității internului. Beneficiul organizației gazdă este cel al identificării de tineri talentați care pot fi angajați și integrați mult mai ușor după unul sau mai multe stagii de internship.
	CAPITOLUL III Procedura de evaluare a internului		

8	ART.8 (1) Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat al programului de internship, întocmit de îndrumător, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire al acestora, ținând cont de: a) aptitudinile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship; b) conduita internului pe durata programului de internship; c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship; d) concluzii privind desfășurarea programului de internship; e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în contractul de internship; f) gradul de realizare a obiectivelor și calificativelor de performanță stabilite; (2) Îndrumătorul întocmește referatul și acordă unul din următoarele calificative: foarte bine (FB), bine (B) și nesatisfăcător (NS). (3) În situația în care contractul de internship încetează din motive neimputabile organizației gazdă anterior termenului pentru care a fost încheiat, îndrumătorul nu mai are obligația de a încheia referatul de evaluare.	f) gradul de realizare a obiectivelor și calificativelor de performanță stabilite;	OBSERVATII Fiind vorba de un contract de internship, iar nu unul de muncă, nu se justifică stabilirea de obiective de performanță. Se pleacă de la prezumția dobândirii de către intern de cunoștința teoretică și practice noi, iar nu de obținerea de performanță de către acesta.
9	ART. 9	(3) Internul nemulțumit de rezultatul	Modificări propuse pentru eficientizarea

	(1) Referatul de evaluare se aduce la cunoștința internului, prin notificare scrisă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării programului de internship. (2) Conducătorul organizației gazdă este informat cu privire la calificativul acordat de îndrumător internului în urma evaluării activității și conținutul referatului programului de internship. (3) Internul nemulțumit de rezultatul evaluării poate contesta la conducătorul organizației gazdă calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință. (4) Organizația gazdă este obligată să soluționeze contestația în termen de 5 zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia. (5) În urma evaluării internului, organizației gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și competențele dobândite de intern.	evaluării poate contesta la conducătorul organizației gazdă sau la persoana desemnată de aceasta calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință. (5) În urma evaluării internului, conducătorul organizației gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și competențele dobândite de intern.	mecanismului de funcționare a sistemului de internship.
	CAPITOLUL III – Drepturi și obligații		
12	ART. 12 Pe parcursul desfășurării programului de internship, internul are următoarele drepturi: a) să primească indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship; b) să beneficieze de asistența și coordonarea oferită de către îndrumătorul desemnat de organizația gazdă; d) să i se stabilească activități al căror nivel de dificultate și complexitate pot să crească treptat	a) să primească, după caz, indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship; g) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și practice; f) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților.	OBSERVATII 1. Textul este neclar. Cum i se poate asigura în mod concret, în cadrul raportului de intenship, „timpul necesar pregătirii individuale”

	pe parcursul programului de internship; e) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice; f) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților; g) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și practice; h) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizație gazdă, după caz; i) să beneficieze de evaluare obiectivă; j) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship; k) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării; l) alte drepturi care decurg din lege sau din contractul de internship.	fără a afecta interesele organizației gazdă în ceea ce privește regimul special aplicabil anumitor categorii de informații conform reglementărilor sale interne;	
14	ART. 14 Pe parcursul desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele drepturi: a) să organizeze procesul de selecție a persoanelor ce vor lua parte la internship; b) să monitorizeze și să evalueze activitatea și cunoștințele asimilate de intern pe parcursul, respectiv la sfârșitul programului de internship, prin intermediul îndrumătorilor, în condițiile prezentei legi; c) să-i stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship; d) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship;		OBSERVATII Care sunt sancțiunile la care se face referire? Proiectul de lege nu le prevede și nici nu există normă de trimitere la sancțiunile din Codul muncii.....

	e) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului; f) să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, în situația în care constată încălcarea regulamentelor interne și/sau a contractului și fișei de internship ; g) să beneficieze, în condițiile prezentei legi, de facilitățile prevăzute de aceasta atât pe perioada programului de internship, cât și după finalizarea acestuia, în cazul încadrării în muncă a internului.		
15	ART. 15 Pe parcursul desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele obligații: a) să înmâneze internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship; b) să plătească internului indemnizația, conform contractului de internship; c) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, a aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii aptitudinilor practice în domeniul în care se realizează programul de internship; d) să asigure o dotare corespunzătoare – logistică, tehnică și tehnologică – necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice; e) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship; f) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship în condițiile prevăzute de art. 11;		A se vedea observația de la art. 2 referitoare la introducerea posibilității internshipului neremunerat.

	g) să nu folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship; h) să respecte programul normal de activitate al internului în condițiile prevăzute la art. 7 alin. (3); i) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente; j) să nu folosească internul la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern; k) să țină evidenta orelor de prestate de fiecare intern și să supună controlului Inspecției Muncii aceasta evidență ori de câte ori este solicitat. l) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare. m) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației de internship.		
	CAPITOLUL IV - Contractul de internship		
18	ART. 18 (1) Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de	(2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.	A se vedea observația de la art. 4 referitoare la durata maximă a contractului de internship.

	internship în formă scrisă revine organizației gazdă. (2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) instituțiile/autoritățile publice implicate pe durata președinției României la Consiliul Uniunii Europene pot stabili prin hotărâre de Guvern o durată mai mare a contractului de internship pentru personalul aferent, care însă nu poate depăși 12 luni. (4) Anterior începerii activității, organizația gazdă înregistrează contractul de internship în registrul electronic de evidență corespunzător.		
20	ART.20 (1) Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă pe o perioadă mai mare de 15 zile. (2) Durata suspendării contractului de internship nu se ia în calcul la calculul perioadei programului de internship. (3) După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzută în contractul de internship.	(1) Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă pe o perioadă mai mare de 15 zile. (2) Durata suspendării contractului de internship nu se ia în calcul la calculul perioadei programului de internship. (3) După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzută în contractul de internship.	OBSERVAȚII 1. Ce se întâmplă în perioada de până la 15 zile, se plătește în continuare indemnizația, chiar dacă internul nu desfășoară nicio activitate ? Există risc de abuz, în condițiile în care concediile medicale pot fi acordate fracționat, cu întreruperi (spre ex în serii de câte 15 zile) Programele de internship sunt pe durata determinată, presupun o anume logistica și organizare internă, în care unumiti angajați sunt dedicați acestui proiect, urmând ca la încheierea acestui program să își reia activitatea. Ce se întâmplă cu un program în care au început ca interni 30 de persoane, programul se încheie și după câteva zile revine din suspendarea contractului pentru încă 30 de zile doar o

			singura persoana. Ideal ar fi ca evaluarea sa aiba in vedere abilitatile dobandite pe durata programului.
21	ART. 21 (1) Părțile pot conveni ca, la încetarea contractului de internship, activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă. (2) La sfârșitul programului de internship, dacă evaluarea organizației gazdă s-a finalizat fără încheierea unui contract individual de muncă pe un loc de muncă vacant în cadrul organizației, activitatea încetează, cu înmânarea certificatului de internship. (3) Pentru stimularea ocupării forței de muncă se constituie Fondul pentru Acordarea Primei de Angajare (FAPA). (4) Persoanele juridice care în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, primesc, la cerere, din bugetul de stat prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 1.000 euro per angajat, sumă calculată la cursul Băncii Naționale a României de la data efectuării plății, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă cu acesta pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se acordă în limita fondurilor alocate cu această destinație. (5) Prevederea de la art. 21 alin.(4) nu se aplică	(4) Persoanele juridice care în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, primesc, la cerere, din bugetul de stat prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 1.000 euro per angajat, sumă calculată la cursul Băncii Naționale a României de la data efectuării plății, după îndeplinirea obligației de a nu înceta contractul individual de muncă din motive care nu au legătură cu persoana salariatului menținere a raporturilor de muncă cu acesta pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se acordă în limita fondurilor alocate cu această destinație.	OBSERVATII Menținerea CIM-ului nu este o opțiune exclusivă a angajatorului, ea fiind la fel de dependentă și de manifestarea de voință a salariatului. Astfel, spre ex, acesta poate demisiona după 23 de luni de la încheierea CIM-ului, astfel încât angajatorul nu va mai putea beneficia de acest stimulent.

	în cazul în care organizația gazdă este autoritate publică. (6) Pentru a beneficia de sumele prevăzute la alin. (4) reprezentanții organizațiilor gazdă vor depune, la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în maxim 6 luni de la împlinirea termenului de 24 de luni de la încheierea contractului individual de muncă a persoanei care s-a angajat la instituția gazdă la finalizarea programului de internship, o cerere însoțită de următoarele documente: a) copie după contractul de internship al internului înregistrat la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă; b) copie după certificatul de internship al internului; c) copie după contractul de muncă al persoanei care a încheiat contractul de internship, înregistrat în registrul general de evidența a salariaților; d) orice alte documente care fac dovada menținerii raporturilor de muncă ale persoanei. (7) Prima prevăzută la alin.(4) se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. (8) Modelul cererii prevăzută la alin. (6) va fi stabilit prin Ordin al ministrului muncii și justiției sociale publicat în Monitorul Oficial al României partea I. (9) Modelul cererii prevăzută la alin. (6) se postează pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în format editabil. (10) Perioada neîntreruptă de cel puțin 24 de luni prevăzută la alin.(4) nu poate fi constituită din perioade în care raporturile de muncă sunt suspendate, conform legii, cu excepția perioadelor de suspendare pe perioada		
--	---	--	--

	concediului pentru incapacitate temporară de muncă.		
22	ART. 22 Contractul de internship încetează în următoarele condiții: a) la expirarea termenului stabilit în contract; b) de comun acord; c) când organizația gazdă își încetează activitatea; d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpa nu depune diligentele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării; e) prin încheierea unui contract de muncă între părți, conform prevederilor Codului muncii, Legea Nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare; f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare.	d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, cu efect imediat în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpa nu depune diligentele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării; f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare.	OBSERVATIE Încetarea acestui tip de contract nu ar trebui supusă unor reguli prea stricte. La lit. d) nu se justifică introducerea perioadei de 15 zile. Spre ex, dacă internul absentează nejustificat 14 zile, contractul nu ar putea fi reziliat dacă ulterior notificării el se va prezenta la locul desfășurării activității, ceea ce este anormal, în condițiile în care un salariat ar putea fi concediat pentru o absentare mult mai mică. Referirea la ”situații justificate” în contextul denunțării unilaterale poate produce neclarități și goli astfel de conținut acest drept instituit la litera f), denunțarea unilaterală nefiind asimilată rezilierii pentru culpe vreuneia dintre părți. Protecția intereselor celeilalte părți este asigurată, în acest caz, orin instituirea termenului ce trebuie respectat în cazul denunțării.
	CAPITOLUL V – Dispoziții finale		
23	ART.23 Pe perioada derulării programului de internship organizația gazdă are obligația asigurării în sistemul asigurărilor de sănătate a internului		Considerăm ca trebuie clarificat regimul fiscal aplicabil în cadrul căreia gazda

	care nu are calitatea de asigurat și a plății contribuției aferente.		poate face plăți către sistemul de asigurări.
24	ART. 24 Cheltuielile privind indemnizațiile acordate în condițiile prezentei legi, însumate cu cele efectuate pentru alte sponsorizări potrivit Legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea, cu modificările și completările ulterioare și cu cele efectuate pentru acordare de burse private se vor încadra în limita prevăzută de Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.		Acest text prevede deductibilitatea limitată a respectivelor cheltuieli, însă nu reglementează partea legată de impozitare și contribuții sociale privind venitul obținut din această indemnizație.
27	ART. 27 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: a) neachitarea de către organizația gazdă a indemnizației de internship în limitele reglementate la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 2.000 - 4.000 lei; b) nerespectarea obligației prevăzută la art. 7 alin.(3) și alin. (4) privind durata maximă a timpului prevăzut pentru activitatea de internship, cu amendă de la 4.000 – 6.000 lei; c) nerespectarea prevederilor art. 15 literele a), g), h) și j) cu amendă de la 2000 – 4.000 de lei; d) nerespectarea prevederilor art. 16 și ale art. 17, cu amendă de la 2000 – 4.000 lei; e) nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității, potrivit art. 18 alin. (1), cu amendă de la 10.000 - 20.000 de lei; f) nerespectarea obligației prevăzute la 18 alin. (3), cu amendă de la 4000 – 6.000 de lei; g) nerespectarea obligației prevăzute la 18 alin.		OBSERVATII Ar trebui sa se aiba in vedere si acestor contraventii li se vor aplica prevederile din viitoarea lege a preventiei (daca respectivul act normativ se va adopta)

	(4), cu amendă de la 10.000 - 20.000 de lei; h) prevederea în cadrul contractului de internship a unor clauze care contravin prezentei legi, cu amendă de la 300 – 1.000 lei; (2) Constatarea contravențiilor, precum și aplicarea sancțiunilor se realizează de către: a) Inspectoria Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, pentru contravențiile prevăzute la alin. (1) lit. a) – f) și h). b) agențiile pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, pentru contravenția prevăzută la art. 27 alin. (1) lit. g). (3) Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), aceasta posibilitate fiind expres menționată în procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor. (4) Prevederile prezentei legi se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.		
28	ART. 28 Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, care se vor aplica în mod corespunzător.		
29	ART. 29 Pentru instituțiile/autoritățile publice	ART. 29 Pentru instituțiile/autoritățile publice	Având în vedere scopul acestor programe, ar fi de dorit evitarea unui

	desfășurarea programelor de internship se organizează prin hotărâre de Guvern.	desfășurarea programelor de internship se organizează prin hotărâre de Guvern, în limitele prevăzute prin prezenta lege.	tratament discriminatoriu între condițiile oferite în sistemul public și cel privat pentru a evita o concurență de pe poziții inegale în atragerea celor mai buni absolvenți.
--	--	--	---

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare ale Statelor și Guvernelor Membre ale Francofoniei (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Anexa 3

Propunerile de modificare la
proiectul de Lege privind internshipul

Nr. art.	Text proiect	Propunere amendamente	Observații
	CAPITOLUL I – Dispoziții generale		OBSERVAȚII GENERALE Reglementarea este extrem de rigidă, fiind o „adaptare” a actualei Legi nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului de către absolvenți, fără a ține cont de particularitățile internshipului în cadrul societăților de tip multinațional. De asemenea, la o analiză mai detaliată, nici „facilitățile” fiscale preconizate nu sunt beneficii reale pentru angajator, deoarece, prin diferite dispoziții din cadrul legii, la un calcul simplu se ajunge la „anularea” lor. De asemenea, considerăm că, dat fiind specificul extrem de diferit, internshipul în cadrul societăților private și cel în cadrul

			instituțiilor publice ar trebui reglementat prin acte normative distincte, iar nu să aibă un regim comun.
1	ART. 1 (1) Prezenta lege reglementează modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, în scopul: a) dezvoltării aptitudinilor profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship; b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației gazdă; c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia; d) dobândirii de experiență profesională; e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii. (2) Persoana juridică sau instituția/autoritatea publică care optează pentru organizarea programului de internship este obligată să respecte prevederile prezentei legi.		
2	ART. 2 În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații: a) intern – persoana fizică care desfășoară un program de internship; b) program de internship – activitatea desfășurată de intern în cadrul unei organizații gazdă care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități;	e) contract de internship – contractul încheiat pe durată determinată și în temeiul căruia o persoană fizică, denumită intern, se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau instituții/autorități publice denumită organizație gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație lunară netă și toate condițiile necesare dobândirii de aptitudini practice; j) indemnizația pentru internship – suma de	OBSERVAȚII 1. Indemnizația de internship are caracter obligatoriu, potrivit proiectului. Or, ar trebui prevăzută și posibilitatea internshipului gratuit, mai ales în ipotezele în care societatea nu beneficiază în niciun fel de munca internului sau beneficiile sunt nesemnificative. În prezentarea inițială a proiectului, acordarea

c) organizație gazdă – persoana juridică sau instituția/autoritatea publică la care internul își desfășoară activitatea în cadrul unui program de internship; d) perioada programului de internship – perioada de desfășurare a internshipului, stabilită prin contractul de internship, încheiat între intern și organizația gazdă; e) contract de internship – contractul încheiat pe durată determinată și în temeiul căruia o persoană fizică, denumită intern, se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau instituții/autorități publice denumită organizație gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație lunară netă și toate condițiile necesare dobândirii de aptitudini practice; f) îndrumător – persoana desemnată de organizația gazdă, care coordonează, informează, îndrumă și acorda suportul necesar internului pe durata programului de internship, supraveghează și evaluează activitatea acestuia; h) referat de evaluare – documentul întocmit de îndrumător la terminarea programului de internship prin care acesta realizează evaluarea internului și acordă calificativul aferent evaluării acestuia; i) fișa de internship – document operațional, anexat la contractul de internship, care prezintă în detaliu activitatea pe care trebuie să o îndeplinească un intern; j) indemnizația pentru internship – suma de bani lunară netă la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul	bani lunară netă – la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă reglementărilor în materie din Codul fiscal;	indemnizației era prevăzută ca o posibilitate, iar nu ca o obligație. 2. În Codul fiscal actual NU se prevede regimul unei astfel de indemnizații. Regimul acesteia (eventual scutirea de impozit și contribuții sociale) ar trebui reglementat expres fie direct în prezenta lege, fie printr-o normă care să modifice actualul Cod fiscal.
---	---	--

	de internship, supusă reglementărilor în materie din Codul fiscal; k) Fondul pentru Acordarea Primei pentru Angajare (FAPA) – fond creat în scopul acordării primei de angajare prevăzută la art. 21 din prezenta lege.		
	CAPITOLUL II –Organizarea programului de internship		
3	ART. 3 (1) Persoana juridică sau instituția/autoritatea publică poate organiza programe de internship în condițiile în care are încadrați cel puțin 5 salariați. (2) Pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, organizația gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al acestora. (3) În situația în care în urma aplicării procentului prevăzut la alin. (2) suma rezultată are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația gazdă le poate desfășura, se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.	(2) Pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, organizația gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al acestora. (3) În situația în care în urma aplicării procentului prevăzut la alin. (2) suma rezultată are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația gazdă le poate desfășura, se va calcula prin rotunjire la un număr întreg, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.	OBSERVAȚII Criteriul numărului total de salariați ai unei societăți gazdă nu este unul relevant, deoarece, în funcție de obiectul de activitatea și de gradul de dezvoltare a unei companii se poate determina necesarul de forță de muncă viitoare. În orice caz, procentul de 5% este foarte mic, mai ales pentru societățile care sunt în curs de dezvoltare.
4	ART. 4 (1) Programul de internship se organizează pe parcursul întregului an calendaristic. (2) Contractul de internship se încheie pe o durată de cel mult 6 (șase) luni, fără	(2) Contractul de internship se încheie pe o durată de cel mult 6 (șase) luni, fără posibilitatea prelungirii determinată. (3) Între intern și organizația gazdă nu pot fi încheiate mai mult de un contracte de	OBSERVAȚII 1. Durata maximală de 6 luni este una destul de mică, mai ales pentru ipotezele în care se

posibilitatea prelungirii. (3) Între intern și organizația gazdă nu pot fi încheiate mai mult de un contract de internship. (4) Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute. (5) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității. (6) Nu pot încheia contract de internship: a) organizațiile gazdă care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship; b) organizațiile gazdă la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu sau au încheiat contracte de internship; c) organizațiile gazdă care se află în stare de insolvență; d) organizațiile gazdă care, în ultimele 12 luni, au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării	internship, succesive sau la intervale de timp, doar în cadrul unor programe de internship vizând dobândirea unor abilități și competente diferite. (6) Nu pot încheia contract de internship: a) organizațiile gazdă care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship; b) organizațiile gazdă la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu sau au încheiat contracte de internship; d) organizațiile gazdă care, în ultimele 12 luni, au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării activității;	agreează ca programul de lucru să fie unul part time (spre ex o ora pe zi sau o zi pe săptămână), acesta program trebuind să țină cont și de activitatea școlară a internului. Ar fi mai indicată o limitare raportată la un număr maxim de ore în cadrul întregului program de internship. Sau, pentru cazuri temeinic justificate, ar trebui recunoscută posibilitatea prelungirii. 2. Scopul programelor de internship este dobândirea de noi cunoștințe teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități, ori prin limitarea la un singur contract de intership, în special în zonele în care sunt puțini angajatori care organizeaza asemenea programe, scad sansele pentru cei aflatii în afara campului muncii sa isi creasca sansele de acces. De asemenea, ar trebui să fie avute în vedere și situațiile studenților care pot fructifica perioadele de vacanță pentru dobândirea de cunoștințe practice, chiar și la aceeași organizație gazdă. 3. Unele din limitările de la alin 6 nu sunt rezonabile: i. la lit. a) nu intelegem de ce ar fi interzis accesul unor fosti salariați la programe de internship la fostul angajator care ii vor permite dobândirea de noi cunoștințe teoretice și îmbunătățirea aptitudinilor practice sau dobândirea de noi abilități i. la lit. b) se împiedică efectuarea de internship-uri în cadrul mai multor societăți care au același acționariat ii. la lit. d) se are în vedere orice fel de
--	---	---

	activității; e) persoanele juridice care au obligația, potrivit legii, de încadrare în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ.		reorganizare, din ultimele 12 luni (fiind suficientă desființarea unui singur post). Or, acest lucru nu este relevant, deoarece o societate poate decide să renunțe la anumite activități secundare (desființând implicit și posturile aferente) și să se axeze pe dezvoltarea altora, având nevoie de forță de muncă calificată în alte domenii.
5	ART. 5 (1) Programul de internship se desfășoară în temeiul contractului de internship, cu respectarea activităților stabilite în cadrul acestuia și a regulamentelor interne aplicabile. (2) Este interzisă delegarea de sarcini internului ce constau în prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de internship. (3) Pe perioada programului de internship, internul se obligă să presteze activitățile prevăzute în contractul de internship pentru/sub autoritatea organizației gazdă, persoană juridică sau instituție/autoritate publică, sub directă coordonare a unui îndrumător desemnat de conducătorul organizației gazdă, dintre salariații calificați, cu o experiență de cel puțin 2 ani în domeniul de activitate în care urmează să se desfășoare programul de internship. (4) Un îndrumător poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 interni. (5) Exercițarea activității îndrumătorului se include în programul normal de lucru al acestuia.		

	(6) Nu poate avea calitatea de îndrumător salariatul care se află în următoarele situații: a) a fost sancționat cu una dintre sancțiunile prevăzute la art. 248 alin.(1) lit. a) - d) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, iar sancțiunea disciplinară nu a fost radiată, în condițiile legii; b) are calitatea de soț, soție, afin ori rudă până la gradul al patrulea inclusiv cu internul.		
6	ART. 6 Îndrumătorul are următoarele obligații: a) coordonează și îndrumă activitatea internului pe parcursul programului de internship; b) supraveghează modul de îndeplinire a activităților internului; c) evaluează activitatea internului și întocmește, la sfârșitul programului de internship, un referat de evaluare aferent.		
7	ART. 7 (1) Internul are dreptul la o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. (2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de internship a internului, stabilită prin contractul de internship, este egală cu cel puțin 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. (3) Activitatea unui intern, încadrat în baza unui contract de internship, este de 6 ore pe zi, în regim de maxim 30 de ore pe	(1) Internul poate beneficia de are dreptul la o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. (2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de internship a internului, stabilită prin contractul de internship, este egală cu cel puțin 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. (3) Activitatea unui intern, încadrat în baza	OBSERVATII 1. Chiar și presupunând că indemnizația lunară de internship ar fi scutită de impozit și contribuții sociale, indirect se va ajunge ca aceasta să fie destul de apropiată un salariu minim, astfel încât se anulează beneficiul fiscal preconizat. Mai exact, costul unui angajator cu o indemnizație de internship va fi destul de apropiat cu costul pe care l-ar presupune un salariat cu salariul minim pe economie. Astfel:

săptămână, timp de cinci zile urmate de două zile consecutive de repaus. (4) Este interzisă efectuarea de ore suplimentare peste durata prevăzută la alin. (3). (5) Organizația gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea din cadrul programului de internship, la locul de munca în care se desfășoară activitatea specifică, precum și obligația de a prezenta această situație organelor de control, ori de câte ori este solicitată.	unui contract de internship, este de 6 ore pe zi, în regim de maxim 30 40 de ore pe săptămână, timp de cinci zile urmate de două zile consecutive de repaus.	i. potrivit art. 23 din Proiect, organizația gazdă are obligația de a asigura internul în sistemul de sănătate și de a plăti contribuția aferentă. Astfel, societatea gazdă va trebui să încheie un contract de asigurare cu casa de sănătate în beneficiul internului și să plătească cel puțin contribuția minimă obligatorie (5,5% din salariul minim brut pe economie) ii. indemnizația minimă se raportează a o normă întreagă de lucru de 6 ore/zi, față de norma întreagă de lucru la care se raportează salariul minim pe economie, respectiv de 8 ore/zi. Prin urmare, luat <i>grosso modo</i>, indemnizația minimă de internship se majorează, în fapt, cu încă 25% raportat la salariul minim pe economie (care este aferent unei norme de 8 ore/zi). 2. Limitarea programului de lucru la maxim 6 ore pe zi s-ar justifica numai în cazul tinerilor sub 18 ani – în concordanță cu prevederile art. 112 alin. (2) C. muncii, iar nu și pentru cei majori. Ar trebui flexibilizată această limită, spre exemplu pentru ipoteze în care, datorită activităților școlare, programul de internship ar putea fi unul flexibil, repartizat în mod diferit în cursul unei săptămâni.
---	--	--

	CAPITOLUL III Procedura de evaluare a internului		
8	ART.8 (1) Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat al programului de internship, întocmit de îndrumător, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire al acestora, ținând cont de: a) aptitudinile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship; b) conduita internului pe durata programului de internship; c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship; d) concluzii privind desfășurarea programului de internship; e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în contractul de internship; f) gradul de realizare a obiectivelor și calificativelor de performanță stabilite; (2) Îndrumătorul întocmește referatul și acordă unul din următoarele calificative: foarte bine (FB), bine (B) și nesatisfăcător (NS). (3) În situația în care contractul de internship încetează din motive neimputabile	f) gradul de realizare a obiectivelor și calificativelor de performanță stabilite;	OBSERVATII Fiind vorba de un contract de internship, iar nu unul de muncă, nu se justifică stabilirea de obiective de performanță. Se pleacă de la prezumția dobândirii de către intern de cunoștința teoretică și practice noi, iar nu de obținerea de performanță de către acesta.

	organizației gazdă anterior termenului pentru care a fost încheiat, îndrumătorul nu mai are obligația de a încheia referatul de evaluare.		
9	ART. 9 (1) Referatul de evaluare se aduce la cunoștința internului, prin notificare scrisă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data finalizării programului de internship. (2) Conducătorul organizației gazdă este informat cu privire la cu privire la calificativul acordat de îndrumător internului în urma evaluării activității și conținutul referatului programului de internship. (3) Internul nemulțumit de rezultatul evaluării poate contesta la conducătorul organizației gazdă calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință. (4) Organizația gazdă este obligată să soluționeze contestația în termen de 5 zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia. (5) În urma evaluării internului, organizației gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și competențele dobândite de intern.	(3) Internul nemulțumit de rezultatul evaluării poate contesta la conducătorul organizației gazdă sau la persoana desemnată de aceasta calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință. (5) În urma evaluării internului, conducătorul organizației gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și competențele dobândite de intern.	Modificări propuse pentru eficientizarea mecanismului de funcționare a sistemului de internship.
10	ART. 10 (1) În cazul modificării sau încetării contractului individual de muncă al îndrumătorului, acesta întocmește referatul pentru perioada de internship parcursă de intern până în acel moment, iar organizația gazdă trebuie să desemneze un alt îndrumător, care va întocmi la rândul său un		

	referat pentru perioada rămasă până la finalizarea programului. (2) Referatul întocmit în condițiile alin. (1) se înaintează conducătorului organizației gazdă în cadrul căreia își desfășoară activitatea internul și este avut în vedere la evaluarea finală a internului.		
11	ART. 11 (1) În termen de 5 zile de la comunicarea referatului de evaluare final, organizația gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship care să ateste: a) perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de internship; b) activitățile desfășurate pe perioada programului de internship; c) calificativul obținut în urma evaluării. (2) Modelul certificatului de internship se aprobă prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României partea I. (3) Modelul certificatului de internship se postează pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în format editabil. (4) Certificatul de internship poate atesta inclusiv efectuarea practicii de specialitate obligatorii prevăzute în planul de învățământ, în conformitate cu Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților. (5) Certificatul de internship va conține următoarele elemente: a) datele de identificare ale organizației gazdă care emite certificatul; b) numărul de înregistrare și data emiterii certificatului; c) numărul de înregistrare și data contractului		

	de internship; d) numele, prenumele și datele de identificare ale internului; e) perioada programului de internship; f) numele și prenumele reprezentantului legal al organizației gazdă; g) mențiunea "Internul și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor cuprinse în acest certificat".		
	CAPITOLUL III – Drepturi și obligații		
12	ART. 12 Pe parcursul desfășurării programului de internship, internul are următoarele drepturi: a) să primească indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship; b) să beneficieze de asistența și coordonarea oferită de către îndrumătorul desemnat de organizația gazdă; d) să i se stabilească activități al căror nivel de dificultate și complexitate pot să crească treptat pe parcursul programului de internship; e) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice; f) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților; g) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și	a) să primească, după caz, indemnizația lunară netă din partea organizației gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship; g) să i se asigure timpul necesar pregătirii individuale, în scopul dobândirii și consolidării cunoștințelor teoretice și practice; f) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților, fără a afecta interesele organizației gazdă în ceea ce privește regimul special aplicabil anumitor categorii de informații conform reglementărilor sale interne;	OBSERVATII 1. Textul este neclar. Cum i se poate asigura în mod concret, în cadrul raportului de internship, „timpul necesar pregătirii individuale”

	practice; h) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizație gazdă, după caz; i) să beneficieze de evaluare obiectivă; j) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship; k) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării; l) alte drepturi care decurg din lege sau din contractul de internship.		
13	ART. 13 Pe parcursul desfășurării programului de internship, internul are următoarele obligații: a) să respecte sarcinile date de îndrumătorul său în cadrul activităților întreprinse, în conformitate cu prevederile contractului de internship și cu fișa de internship; b) să îl consulte pe îndrumător pentru realizarea sarcinilor repartizate pe parcursul derulării programului de internship; c) să respecte normele de confidențialitate în desfășurarea activității sale; d) să nu săvârșească abateri de la regulamentele interne; e) să respecte normele de securitate și sănătate în muncă; f) alte obligații care decurg din contractul de internship, și respectiv, din fișa de internship, încheiate între părți.		
14	ART. 14 Pe parcursul desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele drepturi: a) să organizeze procesul de selecție a persoanelor ce vor lua parte la internship; b) să monitorizeze și să evalueze activitatea		OBSERVATII Care sunt sancțiunile la care se face referire ? Proiectul de lege nu le prevede și nici nu există normă de trimitere la sancțiunile din Codul muncii.....

	și cunoștințele asimilate de intern pe parcursul, respectiv la sfârșitul programului de internship, prin intermediul îndrumătorilor, în condițiile prezentei legi; c) să-i stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship; d) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship; e) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului; f) să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii, în situația în care constată încălcarea regulamentelor interne și/sau a contractului și fișei de internship ; g) să beneficieze, în condițiile prezentei legi, de facilitățile prevăzute de aceasta atât pe perioada programului de internship, cât și după finalizarea acestuia, în cazul încadrării în muncă a internului.		
15	ART. 15 Pe parcursul desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele obligații: a) să înmâneze internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship; b) să plătească internului indemnizația, conform contractului de internship; c) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, a aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii aptitudinilor practice		A se vedea observația de la art. 2 referitoare la introducerea posibilității internshipului neremunerat.

în domeniul în care se realizează programul de internship; d) să asigure o dotare corespunzătoare – logistică, tehnică și tehnologică – necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice; e) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship; f) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship în condițiile prevăzute de art. 11; g) să nu folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship; h) să respecte programul normal de activitate al internului în condițiile prevăzute la art. 7 alin. (3); i) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente; j) să nu folosească internul la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern; k) să țină evidenta orelor de prestate de fiecare intern și să supună controlului Inspecției Muncii aceasta evidență ori de câte ori este solicitat. l) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în		
--	--	--

	Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare. m) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației de internship.		
16	ART. 16 (1) Organizația gazdă are obligația completării și transmiterii datelor și informațiilor din contractul de internship în termen de o zi lucrătoare anterior începerii activității de internship, în registrul de evidență al contractelor de internship, înființat de agenția pentru ocuparea forței de muncă, județeană sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială aceasta își desfășoară activitatea, ținut în formă electronică, denumit în continuare registrul electronic de evidență. (2) Accesul organizației gazdă la registrul electronic de evidență, se face pe bază de parolă proprie, utilizată cu titlu gratuit.		
17	ART.17 (1) Organizația gazdă are obligația completării registrului electronic de evidență în ordinea încheierii contractelor de internship. (2) Registrul electronic de evidență cuprinde elementele de identificare a tuturor internilor, data încheierii contractului, data începerii activității în cadrul programului de internship, durata acestuia, cuantumul indemnizației de internship prevăzută la data încheierii contractului de internship, data		

	încetării contractului de internship, activitatea care se desfășoară în cadrul programului de internship. (3) Orice modificare privind datele de identificare ale organizației gazdă, respectiv cu privire la contractul de internship, se operează în registrul electronic de evidență, în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției situației care a impus respectiva modificare. (4) Îndreptarea erorilor survenite în completarea registrului electronic de evidență se efectuează la data la care organizația gazdă a luat cunoștință de acestea.		
	CAPITOLUL IV - Contractul de internship		
18	ART. 18 (1) Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației gazdă. (2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii. (3) Prin derogare de la prevederile alin. (2) instituțiile/autoritățile publice implicate pe durata președinției României la Consiliul Uniunii Europene pot stabili prin hotărâre de Guvern o durată mai mare a contractului de intership pentru personalul aferent, care însă nu poate depăși 12 luni. (4) Anterior începerii activității, organizația	(2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.	A se vedea observația de la art. 4 referitoare la durata maximă a contractului de internship.

	gază înregistrează contractul de internship în registrul electronic de evidență corespunzător.		
19	ART.19 (1) Drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea programului de internship se stabilesc prin contractul de internship, în condițiile legii și se completează, după caz, cu prevederile regulamentelor interne. (2) Modelul cadru al contractului de internship se aprobă prin ordinul ministrului muncii și justiției sociale, care se publică în Monitorul Oficial al României Partea I. (3) Modelul contractului de internship se postează pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în format editabil.		
20	ART.20 (1) Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă pe o perioadă mai mare de 15 zile. (2) Durata suspendării contractului de internship nu se ia în calcul la calculul perioadei programului de internship. (3) După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzută în contractul de internship.	(1) Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă pe o perioadă mai mare de 15 zile. (2) Durata suspendării contractului de internship nu se ia în calcul la calculul perioadei programului de internship. (3) După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzută în contractul de internship.	OBSERVAȚII 1. Ce se întâmplă în perioada de până la 15 zile, se plătește în continuare indemnizația, chiar dacă internul nu desfășoară nicio activitate ? Există risc de abuz, în condițiile în care concediile medicale pot fi acordate fracționat, cu întreruperi (spre ex în serii de câte 15 zile) Programele de internship sunt pe durata determinată, presupun o anume logistica și organizare internă, în care unumiti angajați sunt dedicați acestui proiect, urmând ca la încheierea acestui program să își reia

			activitatea. Ce se intampla cu un program in care au inceput ca interni 30 de persoane, programul se incheie si dupa cateva zile revine din suspendarea contractului pentru inca 30 de zile doar o singura persoana. Ideal ar fi ca evaluarea sa aiba in vedere abilitatile dobandite pe durata programului.
21	ART. 21 (1) Părțile pot conveni ca, la încetarea contractului de internship, activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă. (2) La sfârșitul programului de internship, dacă evaluarea organizației gazdă s-a finalizat fără încheierea unui contract individual de muncă pe un loc de muncă vacant în cadrul organizației, activitatea încetează, cu înmânarea certificatului de internship. (3) Pentru stimularea ocupării forței de muncă se constituie Fondul pentru Acordarea Primei de Angajare (FAPA). (4) Persoanele juridice care în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, primesc, la cerere, din bugetul de stat prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 1.000 euro per angajat, sumă calculată la cursul Băncii Naționale a României de la data efectuării plății, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă cu	(4) Persoanele juridice care în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, primesc, la cerere, din bugetul de stat prin bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 1.000 euro per angajat, sumă calculată la cursul Băncii Naționale a României de la data efectuării plății, după îndeplinirea obligației de a nu înceta contractul individual de muncă din motive care nu au legătură cu persoana salariatului menținere a raporturilor de muncă cu aceasta pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se acordă în limita fondurilor alocate cu această destinație.	OBSERVATII Menținerea CIM-ului nu este o opțiune exclusivă a angajatorului, ea fiind la fel de dependentă și de manifestarea de voință a salariatului. Astfel, spre ex, acesta poate demisiona după 23 de luni de la încheierea CIM-ului, astfel încât angajatorul nu va mai putea beneficia de acest stimulent.

acesta pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se acordă în limita fondurilor alocate cu această destinație. (5) Prevederea de la art. 21 alin.(4) nu se aplică în cazul în care organizația gazdă este autoritate publică. (6) Pentru a beneficia de sumele prevăzute la alin. (4) reprezentanții organizațiilor gazdă vor depune, la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în maxim 6 luni de la împlinirea termenului de 24 de luni de la încheierea contractului individual de muncă a persoanei care s-a angajat la instituția gazdă la finalizarea programului de internship, o cerere însoțită de următoarele documente: a) copie după contractul de internship al internului înregistrat la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă; b) copie după certificatul de internship al internului; c) copie după contractul de muncă al persoanei care a încheiat contractul de internship, înregistrat în registrul general de evidența a salariaților; d) orice alte documente care fac dovada menținerii raporturilor de muncă ale persoanei. (7) Prima prevăzută la alin.(4) se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj. (8) Modelul cererii prevăzută la alin. (6) va fi stabilit prin Ordin al ministrului muncii și justiției sociale publicat în Monitorul Oficial al României partea I. (9) Modelul cererii prevăzută la alin. (6) se postează pe site-ul Ministerului Muncii și		
---	--	--

	Justiției Sociale, în format editabil. (10) Perioada neîntreruptă de cel puțin 24 de luni prevăzută la alin.(4) nu poate fi constituită din perioade în care raporturile de muncă sunt suspendate, conform legii, cu excepția perioadelor de suspendare pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă.		
22	ART. 22 Contractul de internship încetează în următoarele condiții: a) la expirarea termenului stabilit în contract; b) de comun acord; c) când organizația gazdă își încetează activitatea; d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpa nu depune diligentele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării; e) prin încheierea unui contract de muncă între părți, conform prevederilor Codului muncii, Legea Nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare; f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare.	d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, cu efect imediat în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpa nu depune diligentele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării; f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare.	OBSERVATIE La lit. d) nu se justifică introducerea perioadei de 15 zile. Spre ex, dacă internul absentează nejustificat 14 zile, contractul nu ar putea fi reziliat dacă ulterior notificării el se va prezenta la locul desfășurării activității, ceea ce este anormal, în condițiile în care un salariat ar putea fi concediat pentru o absentare mult mai mică. Referirea la "situații justificate" în contextul denunțării unilaterale poate produce neclarități și goli astfel de conținut acest drept instituit la litera f), denunțarea unilaterală nefiind asimilată rezilierii pentru culpe vreuneia dintre părți. Protecția intereselor celeilalte părți este asigurată, în acest caz, orin instituirea termenului ce trebuie respectat în cazul denunțării.

	CAPITOLUL V – Dispoziții finale		
23	ART.23 Pe perioada derulării programului de internship organizația gazdă are obligația asigurării în sistemul asigurărilor de sănătate a internului care nu are calitatea de asigurat și a plății contribuției aferente.		A se vedea observația de la art. 7. Considerăm ca trebuie clarificat regimul fiscal aplicabil în cadrul căreia gazda poate face plăți către sistemul de asigurări.
24	ART. 24 Cheltuielile privind indemnizațiile acordate în condițiile prezentei legi, însumate cu cele efectuate pentru alte sponsorizări potrivit Legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea, cu modificările și completările ulterioare și cu cele efectuate pentru acordare de burse private se vor încadra în limita prevăzută de Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.		Acest text prevede deductibilitatea limitată a respectivelor cheltuieli, însă nu reglementează partea legată de impozitare și contribuții sociale privind venitul obținut din această indemnizație.
25	ART. 25 Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin organele de control din cadrul structurilor teritoriale ale Inspecției Muncii și respectiv ale agențiilor pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, monitorizează modul de realizare a programelor de internship, controlează și aplică sancțiuni potrivit prevederilor art. 27 alin(2), lit. b).		
26	ART.26 Organele de control prevăzute la art. 25 au competența de a controla: a) registrul de evidență al contractelor de internship, înființat și administrat de agenția		

	județeană pentru ocuparea forței de muncă, corespunzătoare; b) modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de internship; c) dovada acordării indemnizației cuvenite internului în condițiile legii.		
27	ART. 27 (1) Constituie contravenție și se sancționează astfel următoarele fapte: a) neachitarea de către organizația gazdă a indemnizației de internship în limitele reglementate la art. 7 alin. (2), cu amendă de la 2.000 - 4.000 lei; b) nerespectarea obligației prevăzută la art. 7 alin.(3) și alin. (4) privind durata maximă a timpului prevăzut pentru activitatea de internship, cu amendă de la 4.000 – 6.000 lei; c) nerespectarea prevederilor art. 15 literele a), g), h) și j) cu amendă de la 2000 – 4.000 de lei; d) nerespectarea prevederilor art. 16 și ale art. 17, cu amendă de la 2000 – 4.000 lei; e) nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității, potrivit art. 18 alin. (1), cu amendă de la 10.000 - 20.000 de lei; f) nerespectarea obligației prevăzute la 18 alin. (3), cu amendă de la 4000 – 6.000 de lei; g) nerespectarea obligației prevăzute la 18 alin. (4), cu amendă de la 10.000 - 20.000 de lei; h) prevederea în cadrul contractului de internship a unor clauze care contravin prezentei		OBSERVATII Ar trebui sa se aiba in vedere si acestor contraventii li se vor aplica prevederile din viitoarea lege a preventiei (daca respectivul act normativ se va adopta)

	legi, cu amendă de la 300 – 1.000 lei; (2) Constatarea contravențiilor, precum și aplicarea sancțiunilor se realizează de către: a) Inspectoria Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, pentru contravențiile prevăzute la alin. (1) lit. a) – f) și h). b) agențiile pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, pentru contravenția prevăzută la art. 27 alin. (1) lit. g). (3) Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), aceasta posibilitate fiind expres menționată în procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor. (4) Prevederile prezentei legi se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.		
28	ART. 28 Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare, care se vor aplica în mod corespunzător.		
29	ART. 29 Pentru instituțiile/autoritățile publice desfășurarea programelor de internship se organizează prin hotărâre de Guvern.	ART. 29 Pentru instituțiile/autoritățile publice desfășurarea programelor de internship se organizează prin hotărâre de Guvern, în limitele prevăzute prin prezenta lege.	Având în vedere scopul acestor programe, ar fi de dorit evitarea unui tratament discriminatoriu între condițiile oferite în sistemul public și cel privat pentru a evita o concurență de pe poziții inegale în atragerea celor mai buni absolvenți.