

**AGENTIA JUDETEANA PENTRU OCUPAREA
FORTEI DE MUNCA PRAHOVA**

**GHIDUL
ANGAJATORULUI**

2017

**Biroul Analiza Pietei Muncii si Economie Sociale
Compartimentul Relatii cu Angajatorii**

CUPRINS

Capitolul I	Declararea locurilor de munca vacante si comunicarea ocuparii acestora	2
Capitolul II	Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în munca a șomerilor	4
	1 Subvenționarea locurilor de munca	4
	2 Acordarea unor facilități	17
	3 Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială	20
	4 Efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior	28
	5 Ucenicia la locul de munca	31
	6 Stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților	39

Capitolul I

Declararea locurilor de munca vacante si comunicarea ocuparii acestora

Temei legal

1) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocuparea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

2) H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

Definitii

I. angajator - persoana juridică sau persoana fizică cu sediul, respectiv domiciliul, în România ori sucursala, filiala, agenția, reprezentanta din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, autorizată potrivit legii, care încadrează forța de muncă în condițiile legii;

II. loc de munca - cadrul în care se desfășoară o activitate din care se obține un venit și în care se materializează raporturile juridice de muncă sau raporturile juridice de serviciu;

III. locuri de munca vacante - locurile de muncă devenite disponibile ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, precum și locurile de muncă nou-create.

Agenții economici beneficiază de serviciile A.J.O.F.M. Prahova care îi sprijină și pe această cale să găsească resursele umane necesare pentru locurile de muncă disponibile.

Totodată, angajatorii pot să își declare locurile de muncă vacante sau locurile ocupate, conform prevederilor legale, pot să acceseze informațiile legate de CV-urile deținătorilor de card profesional care se prezintă la interviurile desfășurate pentru ocuparea locurilor de muncă pe care le au disponibile.

În temeiul dispozițiilor art.10 alin.(1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.

Astfel, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate, în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

Termenul prevăzut la art.10 alin.(1) din lege se îndeplinește la sfârșitul celei de a 5-a zile lucrătoare, ora 24,00, din perioada de 5 zile lucrătoare de la vacantarea locului de muncă. Perioada respectivă se calculează începând cu data vacantării, respectiv creării locului de muncă, în situația în care această dată nu este declarată zi nelucrătoare, sau cu prima zi lucrătoare, în situația în care vacantarea locului de muncă s-a realizat într-o zi declarată nelucrătoare.

Termenul de o zi de la data ocupării locului de muncă, prevăzut la art.10 alin.(3) din lege, se împlinește la sfârșitul primei zile lucrătoare, ora 24,00, următoare datei în care s-a ocupat tocul de muncă în condițiile legii.

În temeiul art.16 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificările și completările ulterioare, contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în forma scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

Astfel, anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

În ceea ce privește data ocupării locului de muncă, data de la care angajatorii au obligația să comunice, în conformitate cu dispozițiile legale incidente în materie, agențiilor pentru ocuparea forței de munca județene, respectiv a municipiului București, ocuparea locurilor de muncă, care au fost comunicate vacante, apreciem că aceasta este data încheierii contractului individual de muncă în baza consimțământului părților, contract individual de muncă care se impune a fi înregistrat în registrul generat de evidenta a salariaților anterior începerii activității.

Agenții economici cu sediul social pe raza județului Prahova au posibilitatea declarării locurilor de munca vacante, precum și comunicarea ocupării acestora astfel:

a) la ghiseele Agențiilor locale și punctelor de lucru, după cum urmează:

- **Agentia locala Ploiesti**: Ploiesti, str. Nicolae Iorga, nr. 1, et. 1, Tel: 0244-571.390

- **Agentia locala Campina**: Campina, str. Maramures, nr. 19, Tel: 0244-376.001

- **Punct de lucru Valenii de Munte**: Valenii de Munte, str. Nicolae Iorga, nr. 26, Tel: 0244-280339

b) online, în cadrul portalului www.card-profesional.ro.

Pentru depunerea online, este necesar ca angajatorii să dețină un user și o parolă, care pot fi obținute de la A.J.O.F.M. Prahova, pe baza următoarelor documente:

- Împunernicire din partea reprezentantului legal pentru persoana care se va ocupa de depunerea online a ofertelor de locuri de munca vacante, precum și a comunicării ocupării acestora, cu precizarea adresei de e-mail și a numărului de telefon al acesteia;

- copie act identitate al persoanei desemnate.

Capitolul II

Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în munca

1. Subventionarea locurilor de munca

- încadrarea în munca a absolvenților instituțiilor de învățământ;
- încadrarea în munca a șomerilor în vârstă de peste 45 de ani;
- încadrarea în munca a șomerilor care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale;
- încadrarea în munca a șomerilor de lungă durată;
- încadrarea în munca a șomerilor tineri NEET;
- încadrarea în munca a șomerilor persoane cu handicap;
- încadrarea în munca a șomerilor care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială

1.1 Incadrarea în munca a absolvenților instituțiilor de învățământ

Temei legal

1) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocuparea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

2) Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;

3) H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

4) H.G. nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, cu modificările și completările ulterioare;

5) Ordinul M.M.F.P.S. nr. 342/2009 privind aprobarea Procedurii pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 84¹ din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;

Definiii

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

II. **Formă de învățământ** - unul dintre următoarele niveluri din cadrul sistemului național de învățământ reglementat prin Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare:

a) învățământ secundar superior - ciclul inferior al liceului său învățământ profesional;

b) învățământ secundar superior - ciclul superior al liceului său învățământ postliceal;

c) învățământ superior.

III. **data absolvirii studiilor** - dată de întâi a lunii următoare celei înscrise în diplomă sau, după caz, în certificatul de studii eliberat de către instituția de învățământ de stat sau particular, autorizată ori acreditată în condițiile legii, dacă în cuprinsul acestora nu se specifică, în mod expres, o anumită dată de absolvire.

IV. **Instituții de învățământ** - unitățile de învățământ pentru învățământul preuniversitar și instituțiile de învățământ pentru învățământul superior, autorizate sau acreditate, potrivit legii.

V. **persoanele cu handicap** - persoanele care își dovedesc handicapul cu certificat eliberat de comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap

VI. **formă de pregătire profesională organizată de către angajator** - una dintre formele de pregătire profesională prevăzute la art. 63 din lege, care se desfășoară prin programe de formare profesională derulate de furnizorii de formare profesională, autorizați în condițiile legislației privind formarea profesională a adulților.

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de **900 lei**.

Angajatorii care încadrează în munca pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma menționată mai sus pe o perioadă de 18 luni.

Nu beneficiaza de aceste subvenții:

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

b) angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă cu absolvenții instituțiilor de învățământ, cu excepția situației în care pentru persoanele respective au beneficiat de stimulente financiare în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;

c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute la alin. (1) și (2), precum și la art. 85, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

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

Beneficiari

Beneficiarii subvențiilor de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, prevăzute la art. 80 din lege, sunt:

- **angajatorii care încadrează în muncă**, pe perioadă nedeterminată, absolvenți ai instituțiilor de învățământ, care la data absolvirii studiilor nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- **angajatorii care încadrează în muncă absolvenți ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie**, cu excepția celor care efectuează rezidențiatul potrivit legii sau care au obligația de a lucra în unitatea sanitară cel puțin o perioadă egală cu durata finanțării rezidențiatului, beneficiază, în condițiile legii, de măsurile de stimulare prevăzute la art. 80 din lege, în măsura în care nu beneficiază pentru absolvenții respectivi de alte măsuri de stimulare prevăzute de lege.

Nu beneficiază angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ, pentru absolvenții din această categorie, respectiv, unitățile din cadrul Ministerului Apărării Naționale, Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Justiției, Serviciului Român de Informații, Serviciului de Informații Externe și Serviciului de Protecție și Pază, care au obligația de a încadra în muncă absolvenți ai instituțiilor militare de învățământ sau ai altor instituții similare.

La solicitarea angajatorilor care doresc să încadreze absolvenți ai instituțiilor de învățământ, agențiile pentru ocuparea forței de muncă vor prezenta liste cu absolvenți ai ultimei promoții, înregistrați în evidențele acestora.

Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, **absolvenți de învățământ superior care nu au promovat examenul de licență sau de diplomă** nu beneficiază de subvenția prevăzută la art. 80 din lege pentru încadrarea în muncă a absolvenților respectivi.

Angajatorii care încadrează absolvenți în condițiile art. 80 sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin **18 luni** de la data angajării.

Absolvenții pot fi încadrați în condițiile art. 80 din Legea nr. 76/2002, o singură dată pentru fiecare formă de învățământ, în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor.

Dacă în perioada de 18 luni, raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților încetează din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2) din lege, angajatorul este obligat să restituie în totalitate agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate pentru fiecare absolvent plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu.

Acte necesare:

- a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 15 și 15.1 la norme;
- b) certificate eliberate de organul competent potrivit dispozițiilor legale, care să dovedească handicapul pentru persoanele prevăzute la art. 80 alin. (2) din lege;
- c) actul de identitate al absolventului, în copie;
- d) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă, în copie;
- e) actul de absolvire a instituției de învățământ, în copie;

f) declarație pe propria răspundere a absolventului că la data absolvirii studiilor nu avea raporturi de muncă sau de serviciu;

g) declarație pe propria răspundere a angajatorului, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că posturile pe care au fost încadrați absolvenții în condițiile art. 80 din lege nu sunt posturi de muncă reînființate în mai puțin de 6 luni de la desființarea acestora și angajatorul nu se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 80 alin. (3) din lege;

h) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să rezulte că absolvenții încadrați în condițiile art. 80 din lege nu efectuează rezidențiatul și/sau nu mai au obligația de a lucra în unitatea sanitară pe o perioadă egală cu durata finanțării rezidențiatului și/sau angajatorul nu mai beneficiază pentru absolvenții respectivi de alte măsuri de stimulare prevăzute de lege sau de subvenții, indiferent de forma lor, de la bugetul general consolidat, Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, bugetele locale, alte bugete și fonduri de stat sau locale, după caz.

OBS - Documentele care se solicită în copie vor fi certificate pentru conformitate cu originalul de către angajator.

IMPORTANT:

Termen de solicitare a încheierii convenției: - termen de decădere de 12 luni de la data absolvirii studiilor.

Termenul de 12 luni se împlinește la sfârșitul zilei, ora 24 corespunzătoare datei absolvirii studiilor din cea de-a 12-a lună calculată începând cu luna în care este data absolvirii studiilor.

Subvenția lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de absolvenții încadrați în baza convenției, inclusiv pentru perioada concediului de odihnă.

În perioada în care raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților încadrați sunt suspendate, subvenția nu se acordă, perioada de suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu nefăcând parte din perioada de acordare a subvenției.

Subvenția nu se acordă pentru luna pentru care angajatorii nu depun declarația lunară privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asigurărilor pentru șomaj aferentă lunii respective și documentele prevăzute de lege pentru verificarea și acordarea sumelor convenite pentru luna respectivă până la expirarea termenului legal pentru depunerea declarației lunare aferente lunii respective sau le completează altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate.

Prin excepție de la prevederile de mai sus, măsurile de stimulare prevăzute la art. 80 din lege se acordă pentru luna pentru care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asigurărilor pentru șomaj aferente lunii respective.

Perioada pentru care nu se acordă subvenția din motivele prevăzute mai sus face parte din perioada de acordare a măsurilor de stimulare.

Formare profesională pentru absolvenții angajați în condițiile art. 80 din lege (conf. art. 84, alin. (1) din lege)

În perioada celor 18 luni, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, iar cheltuielile necesare pregătirii profesionale vor fi suportate, la cererea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Cheltuielile necesare pentru pregătirea profesională vor fi suportate, la cererea angajatorilor, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Angajatorii care organizează o formă de pregătire profesională pentru absolvenții încadrați în munca în condițiile legii vor încheia un act adițional la convenție.

În baza actului adițional, angajatorii vor solicita agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București suportarea cheltuielilor aferente pregătirii profesionale a absolvenților care au promovat examenul de absolvire și vor depune în acest sens următoarele documente:

- A) Actul adițional la convenție – **anexa nr. 17**
- B) tabel nominal cu absolvenții care au promovat examenul de absolvire, conform modelului prevăzut în **anexa nr. 18**;
- C) certificatul de calificare profesională sau certificatul de absolvire, în copie;
- D) devizul cheltuielilor pe cursant;
- E) documente de plata prin care se atestă achitarea contravalorii programului de formare efectuat.

Ajutor financiar (conf. art. 84¹ din lege)

Angajatorii care, după îndeplinirea obligației de 18 luni, mențin raporturile de muncă sau de serviciu cu absolvenții încadrați în condițiile art. 80 primesc, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă sau de serviciu, un ajutor financiar egal cu suma aferentă contribuțiilor sociale datorate de angajatori pentru aceste persoane și virate, conform legii.

Ajutorul financiar poate fi acordat pe o perioadă de cel mult 2 ani de la data îndeplinirii obligației de menținere a raporturilor de muncă sau de serviciu pentru o perioadă de 18 luni.

Prin **contribuții sociale datorate de angajatori** se înțelege contribuția de asigurări sociale, contribuția de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, contribuția pentru asigurări sociale de sănătate și contribuția de asigurări pentru șomaj.

Ajutorul financiar se acordă la solicitarea angajatorilor care încadrează în muncă absolvenți ai instituțiilor de învățământ în condițiile art. 80 din lege și care, după îndeplinirea obligației de 18 luni, mențin raporturile de muncă ori de serviciu cu persoane din rândul absolvenților respectivi, pe o perioadă de unu sau 2 ani.

Ajutorul financiar se acordă angajatorilor pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă sau de serviciu cu absolvenții, după îndeplinirea obligației de menținere de 18 luni, dar nu pentru mai mult de 2 ani.

Perioada de unu sau 2 ani cât și perioada pentru care se acordă ajutorul financiar se calculează începând cu data de întâi a lunii următoare lunii în care se îndeplinește obligația de menținere de 18 luni.

Angajatorii care au beneficiat, opțional, de ajutorul financiar pentru primul an de continuare a raporturilor de muncă sau de serviciu și care mențin în continuare raporturile de muncă ori de serviciu ale absolvenților respectivi pentru cel de-al doilea an beneficiază de ajutorul financiar prevăzut la art. 84¹ din lege pentru cel de-al doilea an de menținere a raporturilor de muncă sau de serviciu după menținerea raporturilor de muncă ori de serviciu pe acest ultim an.

Nu beneficiază de ajutorul financiar prevăzut la art. 84¹ din lege:

➤ angajatorii care la data solicitării ajutorului financiar prevăzut la art. 84¹ din lege înregistrează debite provenind din neplata contribuțiilor sociale prevăzute de lege;

➤ angajatorii care nu mențin raporturile de muncă sau de serviciu cu persoanele din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ încadrați în condițiile art. 80 din lege, după îndeplinirea obligației prevăzute la art. 83 alin. (1) din lege, pe perioada cuprinsă între data îndeplinirii acestei obligații și data de întâi a lunii următoare îndeplinirii obligației, precum și în continuare pentru perioada de unu, respectiv 2 ani pentru care solicită acordarea ajutorului financiar;

➤ angajatorii care la data solicitării ajutorului financiar se află în situație de insolvență, în procedura de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, închidere operațională, dizolvare, lichidare sau administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora, ale căror activități fac obiectul unui aranjament cu creditorii și cei care se află în alte situații similare reglementate de lege;

➤ angajatorii care nu îndeplinesc condițiile legale pentru acordarea ajutorului financiar prevăzut la art. 84¹ din lege.

Angajatorii vor depune în **termen de 60 de zile de la data expirării perioadei de unu sau 2 ani**, calculată potrivit prevederilor de mai sus, pentru care au menținut raporturile de muncă ori de serviciu ale persoanelor din rândul absolvenților încadrați în condițiile art. 80 din lege, după îndeplinirea obligației de menținere de 18 luni pentru care solicită acordarea ajutorului financiar, **următoarele documente**:

a) **cerere** pentru acordarea ajutorului financiar care va conține și o declarație pe propria răspundere;

b) **tabel nominal** cu persoanele încadrate în muncă din rândul absolvenților instituțiilor de învățământ, cărora le-au menținut raporturile de muncă ori de serviciu pentru perioada de unu sau 2 ani pentru care se solicită acordarea ajutorului financiar;

c) **documente care atestă menținerea raporturilor de muncă** ori de serviciu pe perioada stabilită pentru a se putea acorda ajutorul financiar;

d) **certificat de atestare fiscală**, eliberat de instituția competentă, care să ateste că la data depunerii cererii angajatorul nu înregistrează debite provenind din neplata contribuțiilor sociale prevăzute de lege;

e) **situație privind cuantumul sumei care face obiectul restituirii**, reprezentând ajutorul financiar solicitat, întocmită pe categorii de contribuții sociale, pentru fiecare absolvent în parte;

f) **statele de plată**, în copie certificată de angajator, care să prevadă distinct drepturile salariale ale absolvenților încadrați în condițiile art. 80 din lege, ale căror raporturi de muncă sau de serviciu sunt menținute după îndeplinirea obligației prevăzute la art. 83 alin. (1) din

lege, pentru perioada de unu, respectiv 2 ani, precum și contribuțiile sociale datorate de angajator pentru absolvenții respectivi și semnătura acestora;

g) **actul de identitate** al absolvenților pentru care se solicită ajutorul financiar;

A.J.O.F.M. Prahova soluționează cererea pentru acordarea ajutorului financiar în termen de 45 zile de la data depunerii documentelor.

Ajutorul financiar se virează în termen de 90 de zile de la data aprobării cererii.

OBSERVAȚII

I. Angajatorii care beneficiază de subvenționarea locurilor de muncă în condițiile art. 80 sau art. 85 alin. (1) și (2) și care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate pe aceste locuri de muncă, din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2), anterior termenelor prevăzute de lege, nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru șomaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu;

Măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru a căror acordare se prevede încheierea de contracte sau convenții cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, se acordă în limita sumelor aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj cu această destinație, cu respectarea prevederilor Legii nr. 500/2002 privind finanțele publice (conform Legii nr. 233/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002).

1.2 Incadrarea in munca a șomerilor (conf. art. 85 din Legea nr. 76/2002)

Temei legal

1) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocuparea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

2) Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completările ulterioare;

3) Legea nr. 277/2010 republicată, privind alocația pentru susținerea familiei, cu modificarile si completările ulterioare;

4) Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificarile și completările ulterioare

5) H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

6) H.G. nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, cu modificările și completările ulterioare;

Definiii

I. Șomer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

II. Persoană în căutarea unui loc de muncă - persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

III. tânăr NEET - persoana cu vârsta cuprinsă între 16 și până la împlinirea vârstei de 25 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională

IV. șomer de lungă durată - persoana care este șomer pe o perioadă mai mare de 12 luni, în cazul persoanelor cu vârsta de minimum 25 de ani și pe o perioadă de 6 luni, în cazul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 25 de ani;

V. Familie monoparentală - familia formată din persoana singură și copiii aflați în întreținerea acesteia și care locuiesc împreună cu aceasta.

VI. Persoana singură - persoana care se află în una dintre următoarele situații:

a) este necăsătorită;

b) este văduvă;

- c) este divorțată;
- d) are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
- e) are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
- f) nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-e);
- g) a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-c).

Sunt considerați ca făcând parte din familia definită la art. 2 și copiii încredințați în vederea adopției, cei aflați în plasament la o persoană sau familie ori pentru care s-a instituit tutela, potrivit legii.

Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată:

- **someri în vârstă de peste 45 de ani;**
- **someri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale;**
- **someri de lungă durată;**
- **tineri NEET**

primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de **900 lei**, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin **18 luni**.

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

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

Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor prevăzute la mai sus anterior termenului de 18 luni sunt obligați să restituie, în totalitate, sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2) din lege.

Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii:

- **someri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială;**
- **someri care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială**

beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de **900 lei**.

Subvenția se acordă angajatorilor pe perioada angajării, de la data încheierii convenției până la data îndeplinirii condițiilor de pensionare, și constă în acordarea, potrivit legii, a unei sume lunare în cuantumul prevăzut mai sus.

Nu beneficiază de facilitățile prevăzute mai sus:

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

b) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute la art. 80 și la art. 85 pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

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

d) angajatorii care încadrează în muncă persoane cu handicap pe locuri de muncă devenite vacante ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu prin acordul părților, la inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana angajatului ori, după caz, prin eliberare din funcție, în ultimele 12 luni anterioare încadrării în muncă a acestor persoane;

e) angajatorii care încadrează în muncă șomeri care, la data angajării, îndeplinesc condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială.

Acte necesare:

cod A. - șomeri în vârstă de peste 45 de ani:

a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme (2 exemplare);

b) actul de identitate (copie);

c) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă (copie);

d) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

cod B. - șomeri părinți unici susținători ai familiilor monoparentale:

a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme;

b) actul de identitate (copie);

c) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă (copie);

d) actele prevăzute de lege în cazul familiilor monoparentale, prin care se face dovada privind componența familiei, filiația copiilor și situația lor juridică față de reprezentantul legal (copie);

e) declarația pe propria răspundere a părintelui că membrii familiei monoparentale locuiesc împreună;

f) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

cod C. - șomeri persoane cu handicap:

a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme;

b) certificat eliberat de comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap (copie);

c) actul de identitate (copie);

d) actul în baza căruia au fost încadrate în muncă (copie);

e) declarație pe propria răspundere dată prin reprezentantul legal al angajatorului, din care să rezulte că, în raport cu numărul de angajați, angajatorul și-a îndeplinit obligația potrivit legii de a angaja persoane cu handicap, respectiv că nu are potrivit legii obligația de a angaja persoane cu handicap;

f) declarație pe propria răspundere dată prin reprezentantul legal al angajatorului, din care să rezulte că persoanele cu handicap nu sunt încadrate pe locuri de muncă devenite vacante ca urmare a încetării raporturilor de muncă sau de serviciu prin acordul părților, la inițiativa angajatorului, pentru motive care nu țin de persoana angajatului ori, după caz, prin eliberare din funcție, în ultimele 12 luni anterioare încadrării în muncă a acestor persoane;

g) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

coduri D. + E. - pentru șomerii care în termen de cel mult 5 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială:

a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme;

b) actul de identitate (copie);

c) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă (copie);

d) certificatul privind stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat realizat până la data angajării;

e) documente care atestă existența raporturilor de muncă sau de serviciu pe care persoana în cauză le-a avut (carnet muncă, adeverințe vechime);

f) actul eliberat de angajator cu privire la încadrarea locului de muncă în condiții deosebite sau speciale, după caz (copie);

g) actul emis de angajator, din care să reiasă datele la care persoana îndeplinește condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, precum și modul cum au fost calculate aceste date;

h) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

Calculul datelor la care persoana îndeplinește condițiile pentru a solicita pensie anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă **revine angajatorului care își asumă răspunderea pentru datele comunicate.**

La calculul datelor, angajatorul va avea în vedere condițiile existente la data angajării, respectiv **vârsta persoanei, stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat și locul de muncă pe care a fost încadrată persoana.**

cod F. pentru șomerii de lungă durată:

- a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme;
- b) actul de identitate - copie;
- c) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă - copie;
- d) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

cod G. pentru tinerii NEET:

- a) convenție și tabel nominal cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă, conform modelului din anexa nr. 19 și 19.1 la norme
- b) actul de identitate - copie;
- c) actul în baza căruia au fost încadrați în muncă - copie;
- d) declarație pe propria răspundere a persoanei tinere că la data încadrării în muncă la angajator nu avea loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională;
- e) declarație pe propria răspundere, dată prin reprezentantul legal, din care să rezulte că nu se află în una din situațiile prevăzute la art. 85 alin. (6) din lege.

OBS - Documentele care se solicită în copie vor fi certificate pentru conformitate cu originalul de către angajator.

IMPORTANT:

Termen de solicitare a încheierii convenției: - termen de decădere de 12 luni de la data angajării persoanelor din categoriile respective.

Termenul de 12 luni se împlinește la sfârșitul zilei, ora 24, corespunzătoare datei angajării persoanelor din cea de-a 12-a lună calculată începând cu luna angajării persoanelor.

Subvenția lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de absolvenții încadrați în baza convenției, inclusiv pentru perioada concediului de odihnă.

În perioada în care raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate sunt suspendate, subvenția nu se acordă, perioada de suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu nefăcând parte din perioada de acordare a subvenției.

Subvenția nu se acordă pentru luna pentru care angajatorii nu depun declarația lunară privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asigurărilor pentru șomaj aferentă lunii respective și documentele prevăzute de lege pentru verificarea și acordarea sumelor cuvenite pentru luna respectivă până la expirarea termenului legal pentru depunerea declarației lunare aferente lunii respective sau le completează altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate.

Prin excepție de la prevederile de mai sus, măsurile de stimulare prevăzute la art. 85 din lege se acordă pentru luna pentru care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asigurărilor pentru șomaj aferente lunii respective.

Perioada pentru care nu se acordă subvenția din motivele prevăzute mai sus face parte din perioada de acordare a măsurilor de stimulare.

OBSERVAȚII

I. Angajatorii care beneficiază de subvenționarea locurilor de muncă în condițiile art. 80 sau art. 85 alin. (1) și (2) și care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate pe aceste locuri de muncă, din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2), anterior termenelor prevăzute de lege, nu mai pot beneficia de o nouă subvenție din bugetul asigurărilor pentru șomaj pe o perioadă de 2 ani de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu;

II. Măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru a caror acordare se prevede încheierea de contracte sau convenții cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, se acordă în limita sumelor aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj cu această destinație, cu respectarea prevederilor Legii nr. 500/2002 privind finanțele publice (conform Legii nr. 233/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002).

2. Acordarea unor facilitati

Temei legal

1) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocuparea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

2) H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

Definitii

I. angajator - persoana juridică sau persoana fizică cu sediul, respectiv domiciliul, în România ori sucursala, filiala, agenția, reprezentanta din România a unei persoane juridice străine cu sediul în străinătate, autorizată potrivit legii, care încadrează forța de muncă în condițiile legii;

II. somer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

III. numărul mediu scriptic de personal - numărul mediu lunar de salariați

Angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, beneficiază de reducerea sumei reprezentând contribuția datorată de angajator la bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit legii.

Reducerea contribuției se acorda începând din anul fiscal următor, pentru o perioadă de 6 luni, și constă în diminuarea sumei datorate lunar cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat în condițiile prevăzute la alin. (1) din numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv.

Pentru a beneficia de reducerea sumei reprezentând contribuția datorată de angajator bugetului asigurărilor pentru șomaj, în condițiile art. 93 din lege, angajatorii vor depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București o cerere, potrivit modelului prevăzut în anexa nr. 21, însoțită de următoarele documente:

a) tabelul nominal cu persoanele încadrate în muncă din rândul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, pe care le-a menținut în activitate o perioadă de cel puțin 6 luni;

b) contractele individuale de muncă, în copie, ale persoanelor cuprinse în tabelul nominal prevăzut la lit. a).

Cererea și documentele se depun după expirarea perioadei de 6 luni în care au fost menținute în activitate persoanele încadrate în muncă din rândul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, dar nu mai târziu de data de 30 iunie inclusiv a anului fiscal următor celui în care s-au împlinit cele 6 luni.

Nedepunerea documentelor în termenul prevăzut atrage încetarea dreptului angajatorului de a beneficia de reducerea sumei reprezentând contribuția datorată de angajator la bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile art. 93 din lege.

Documentele se pot depune de angajator prin prezentare la sediul agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță, conform prevederilor legale, ca urmare a deținerii unui certificat calificat, eliberat în condițiile Legii nr. 455/2001, republicată.

În situația în care documentele transmise în termen nu sunt lizibile, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București solicită angajatorului redepunerea acestora în termen de 5 zile de la data primirii solicitării, iar documentele transmise ca urmare a acestei solicitări sunt considerate a fi depuse în termen.

Reducerea contribuției acordate angajatorilor care încadrează în munca persoane din rândul șomerilor și le mențin în activitate o perioadă de cel puțin 6 luni, se calculează astfel:

a) se determina numărul mediu lunar de salariați din fiecare luna ca medie aritmetică simplă rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați din luna respectivă (inclusiv zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și alte zile în care potrivit dispozițiilor legale nu se lucrează), împărțită la numărul total de zile calendaristice. În efectivele zilnice nu vor fi incluși salariații aflați în concediu fără plată, cei aflați în greva, cei detașați la lucru în străinătate și nici cei ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate. Pentru fiecare zi de repaus săptămânal sau de sărbătoare legală se vor lua în calcul efectivele de salariați din ziua lucrătoare precedentă, cu excepția persoanelor al căror contract individual de muncă a încetat în acea zi. Salariații care nu sunt angajați cu norma întreaga vor fi incluși în numărul mediu, proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul individual de muncă;

b) se adună numărul mediu lunar de salariați pe cele 12 luni ale anului și se împarte la 12 pentru a se calcula numărul mediu lunar de salariați la nivelul anului:

$$\mathbf{N_{ma} = \frac{N_{m1} + N_{m2} + \dots + N_{m12}}{12},}$$

unde:

$N_{m1} \dots N_{m12}$ = numărul mediu lunar de salariați;

N_{ma} = numărul mediu lunar de salariați la nivelul anului;

c) numărul persoanelor încadrate în muncă din rândul șomerilor, cuprins în tabelul nominal prevăzut la alin. (1) lit. a), se împarte la numărul mediu lunar de salariați la nivelul

anului și se înmulțește cu 100 pentru a se obține numărul de procente reprezentând ponderea personalului nou-angajat din rândul șomerilor:

$$P = \frac{N_{si}}{N_{ma}} \times 100,$$

unde:

P = numărul de procente reprezentând ponderea numărului de șomeri încadrați în timpul anului în numărul mediu lunar de salariați din anul respectiv;

N_{si} = numărul de șomeri încadrați pentru cel puțin 6 luni;

N_{ma} = numărul mediu lunar de salariați la nivelul anului;

d) numărul de procente calculat potrivit prevederilor lit. c) se înmulțește cu 0,5% pentru a se determina coeficientul reducerii procentuale a contribuției datorate de angajator:

$$Cr = P \times 0,5\%,$$

unde:

Cr = coeficientul de reducere procentuală a contribuției datorate de angajator.

Calculul se face de angajator, care își asuma răspunderea pentru datele comunicate.

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

Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială se realizează prin:

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

Temei legal

1) Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocuparea forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

2) H.G. nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

3) H.G. nr. 377/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, cu modificările și completările ulterioare.

Definiii

I. Somer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;
- d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

II. Persoană în căutarea unui loc de muncă - persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

III. Tânăr cu risc de marginalizare socială - persoana cu vârsta cuprinsă între 16-26 de ani, care îndeplinește condițiile prevăzute pentru a fi **somer** și care se înregistrează la A.J.O.F.M. Prahova, încadrându-se în una dintre următoarele categorii:

- a) se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem;
- b) are dizabilități;
- c) nu are familie sau a cărui familie nu îi poate asigura întreținerea - persoana în vârstă de peste 16 ani ai cărei părinți au decedat sau provine dintr-o familie beneficiară de ajutor social acordat în baza Legii nr. 416/2001, cu modificările și completările ulterioare, ori de

alocație pentru susținerea familiei acordată în baza Legii nr. 277/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

d) are copii în întreținere - persoana în vârstă de peste 16 ani care, potrivit prevederilor Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, are drepturile și îndatoririle părintești cu privire la persoana copilului, nu are venituri sau, pentru copiii pe care îi are în întreținere, are stabilit un drept de alocație pentru susținerea familiei acordată în baza Legii nr. 277/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

e) a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate;

f) este victimă a traficului de persoane.

Acompaniamentul social personalizat se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, în baza unui **contract de solidaritate**, și constituie un ansamblu de servicii care se acordă în mod gratuit tinerilor cu risc de marginalizare socială și constau în:

a) informare și consiliere profesională;

b) mediere a muncii;

c) plasare în muncă la un angajator a cărui ofertă de loc de muncă a fost selectată ca fiind corespunzătoare pregătirii profesionale și altor condiții cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă.

3.1 Contractul de solidaritate se încheie între AJOFM Prahova și tânărul cu risc de marginalizare socială pe o durată de până la 3 ani, dar nu mai puțin de un an, în condițiile în care, la data încheierii contractului de solidaritate, tânărul nu a împlinit vârsta de 26 de ani.

Serviciile acordate în mod gratuit de către AJOFM Prahova tinerilor cu risc de marginalizare socială în baza contractului de solidaritate:

a) informare și consiliere profesională;

b) mediere a muncii;

c) plasare în muncă la un angajator a cărui ofertă de loc de muncă a fost selectată ca fiind corespunzătoare pregătirii profesionale și altor condiții cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Durata contractului de solidaritate, cu excepția situației în care tânărul a împlinit vârsta de 25 de ani, nu poate depăși data la care tânărul împlinește vârsta de 26 de ani.

În situația tinerilor care au împlinit vârsta de 25 de ani, dar nu au împlinit vârsta de 26 de ani, contractul de solidaritate se încheie pe o perioadă de un an.

În vederea încheierii contractului de solidaritate, tinerii cu risc de marginalizare socială vor depune următoarele documente:

A. se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem:

a) actul de identitate (copie);

b) act de studii;

c) adeverința somer/PCLM

- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) documentul care să ateste că se află în sistemul de protecție a copilului sau provin din acest sistem.

B. Tanar cu dizabilitati:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverinta somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) certificatul de încadrare în grad de handicap emis în condițiile legii.

C. nu are familie:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverinta somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) certificatul de naștere;
- f) declarație pe propria răspundere că nu au familie sau, după caz, certificatele de deces ale părinților

D. a cărui familie nu îi poate asigura întreținerea:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverinta somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) certificatul de naștere;
- f) declarație pe propria răspundere a membrilor familiei în a cărei întreținere se află tânărul, conform legii, că aceștia nu îi pot asigura întreținerea / copia dispoziției de acordare a ajutorului social în condițiile Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, / copia dispoziției de acordare a alocației pentru susținerea familiei în condițiile Legii nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările ulterioare;

E. are copii în întreținere:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverinta somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) certificatele de naștere ale copiilor/ documentele care atestă situația juridică a copiilor față de reprezentantul legal;

f) certificatul de căsătorie;

Pentru tinerii care au copii în întreținere și sunt beneficiari ai alocației pentru susținerea familiei în condițiile Legii nr. 277/2010, republicată, cu modificările ulterioare, se va prezenta numai copia dispoziției primarului de acordare a acestui drept **(inlocuieste documentele de la e) și f))**.

F. a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverința somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) dovada din care să rezulte că au executat pedepse privative de libertate;

G. este victimă a traficului de persoane:

- a) actul de identitate (copie);
- b) act de studii;
- c) adeverința somer/PCLM
- d) adeverință de venit eliberată de organele fiscale teritoriale subordonate Ministerului Finanțelor Publice;
- e) documentul emis de Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane - Centrul Regional Ploiești;

Documentele prevăzute, cu excepția declarațiilor pe propria răspundere, se prezintă în original și în copie, iar copiile certificate se păstrează de funcționarul public al A.J.O.F.M. Prahova.

Certificarea se face prin înscrierea pe copie a mențiunii **«conform cu originalul»**, urmată de numele, prenumele și semnătura persoanei care a făcut mențiunea și de data la care s-a făcut mențiunea.

3.2 Subvenții încadrare în muncă

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

Condiții de acordare a subvenției:

- a) încadrarea în muncă se realizează în perioada de valabilitate a contractului de solidaritate;

b) încadrarea în muncă se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 în baza unui:

- contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate;
- contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;

c) locul de muncă pe care este încadrat tânărul este un loc de muncă vacant, care a fost comunicat A.J.O.F.M. Prahova;

d) sunt îndeplinite și alte condiții prevăzute de dispozițiile legale, stabilite potrivit prevederilor art. 95, pentru acordarea acestei sume.

Convenția se încheie pe baza prezentării de către angajatori a următoarelor documente:

a) anexa nr. 28 însoțită de tabelul nominal;

b) contractele individuale de muncă ale tinerilor beneficiari de contracte de solidaritate, înregistrate conform legii, în copie certificată de către angajator pentru conformitate cu originalul;

c) declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că acesta nu mai beneficiază pentru aceleași persoane de alte măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă a căror finanțare se asigură din bugetul asigurărilor pentru șomaj, conform prevederilor legale.

Subvenția se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de persoana pentru care se acordă aceste sume, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

Pentru perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate, subvenția nu se acordă.

Perioada de suspendare a raporturilor de muncă face parte din perioada de acordare a subvenției.

Tinerii cu risc de marginalizare socială, care au încheiat cu AJOFM Prahova un contract de solidaritate și cărora, anterior datei de expirare a acestuia, le încetează raportul de muncă la primul angajator de inserție, se pot încadra la un alt angajator de inserție cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate, sau cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

Cel de-al doilea angajator de inserție beneficiază lunar, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de subvenție, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

Pentru verificarea și acordarea sumei lunare convenite, angajatorii de inserție vor depune:

a) tabelul nominal (anexa nr. 29);

b) declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă lunii respective – D112;

c) extras de pe pontajul lunar în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul;

d) statul de plată al lunii pentru care se solicită subvenția în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul.

Pentru luna pentru care angajatorii nu depun documentele lunare până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației D112 aferentă lunii respective (25 ale lunii) sau le completează altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate, **SUBVENTIA** nu se acordă, cu excepția situației în care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege.

Angajatorii care încetează raporturile de muncă ale tinerilor cu risc de marginalizare socială, anterior datei la care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate, sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare tânăr cu risc de marginalizare pentru care a încetat raportul de muncă anterior datei menționate, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele :

a) încetarea raportului de muncă în temeiul art. 55 lit. b), art. 56 lit. d) și e), art. 61 lit d) și [art. 65 din Legea nr. 53/2003](#) , cu modificările și completările ulterioare;

b) încetarea raportului de serviciu în temeiul art. 97 lit. b), art. 98 alin. (1) lit. e), [art. 99 alin. \(1\) lit. b\) și c\) din Legea nr. 188/1999](#) privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Legea 53/2003 - Codul muncii

Art. 55, lit. b)	Acordul partilor
Art. 56, lit. d)	ca urmare a constatarii nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul partilor sau prin hotărâre judecătorească definitivă
Art. 61, lit. d)	în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat
Art. 65, alin. (1)	Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia

Legea 188/1999 – funcționari publici

Art. 97, lit. b)	prin acordul părților, consemnat în scris;
Art. 98, alin. (1), lit. e)	ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă
Art. 99, alin. (1)	eliberarea din funcția publică prin act administrativ, în următoarele cazuri: <ul style="list-style-type: none"> c) autoritatea sau instituția publică își reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public; d) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea;

3.3. Subvenție menținere raporturi de munca

Dacă la data expirării perioadei pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate angajatorul de inserție menține raportul de muncă cu tânărul care a fost încadrat și pentru care a beneficiat de subvenții, atunci, angajatorul beneficiază lunar, pentru această persoană, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă în cuantum de **50% din**

indemnizația de șomaj cuvenită conform legii, pe care tânărul ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei.

Indemnizația de șomaj cuvenită conform legii, pe care tânărul ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei, se înțelege cuantumul indemnizației de șomaj stabilite conform art. 39 alin. (2) din lege, pe baza stagiului de cotizare realizat în sistemul asigurărilor pentru șomaj până la data ultimei zile calendaristice a lunii în care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate.

Valoarea indicatorului social de referință, avută în vedere la calculul indemnizației de șomaj la care tânărul ar fi avut dreptul în condițiile legii, dacă raporturile de muncă ar fi încetat este valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data expirării contractului de solidaritate.

Convenția se încheie până la data de întâi a lunii următoare lunii în care expiră termenul legal pentru depunerea declarației D112 aferentă lunii în care expiră durata contractului de solidaritate și pentru care s-a acordat subvenția de încadrare sau se putea acorda aceasta.

Termenul prevăzut pentru încheierea convenției este termen de decădere din dreptul de a beneficia de subvenții.

Suma prevăzută se acordă angajatorului începând cu data următoare datei la care expiră durata contractului de solidaritate, pe perioada menținerii raporturilor de muncă, dar nu mai mult de 2 ani de la data expirării contractelor de solidaritate.

Subvenția se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de persoana pentru care se acordă aceste sume, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

Pentru perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate, subvenția nu se acordă.

Perioada de suspendare a raporturilor de muncă face parte din perioada de acordare a subvenției.

Convenția se încheie pe baza prezentării de către angajatori a următoarelor documente:

a) anexa nr. 30 însoțită de tabelul nominal;

b) act adițional la contractul individual de muncă încheiat pe perioadă determinată sau, după caz, declarație pe propria răspundere a angajatorului privind menținerea raporturilor de muncă, pentru persoanele pentru care se solicită încheierea convenției;

c) adeverința prevăzută de anexa nr. 26 pentru fiecare persoană pentru care se menține raportul de muncă, care în această situație va conține, în ceea ce privește baza de calcul al contribuțiilor la bugetul asigurărilor pentru șomaj și raportul de muncă, informații până la data ultimei zile calendaristice a lunii în care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate;

d) certificat stagiu de cotizare eliberat de AJOFM Prahova.

Certificarea stagiilor de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj, inclusiv a stagiului minim de cotizare, precum și stabilirea cuantumului indemnizației de șomaj, pentru fiecare persoană pentru care se poate acorda această subvenție, sau, constatarea

neîndeplinirii condițiilor legale pentru acordarea subvenției se realizează de către A.J.O.F.M. Prahova, pe baza documentelor prevăzute după cum urmează:

- a) persoanele încadrate în muncă să fie asigurate obligatoriu, prin efectul legii;
- b) se acordă în limita sumelor aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj cu această destinație, cu respectarea prevederilor [Legii nr. 500/2002](#) privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare;
- c) nu se acordă angajatorilor instituții și autorități publice, așa cum sunt ele definite prin Legea nr. 500/2002, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare;
- d) angajatorii care încadrează în muncă persoane care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru acordarea a două sau mai multor măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă a căror finanțare se asigură din bugetul asigurărilor pentru șomaj, conform prevederilor legale, pot beneficia, pentru persoanele respective, opțional, numai de una din măsurile de stimulare a ocupării forței de muncă prevăzute de lege și se comunică angajatorilor de inserție în vederea încheierii convenției prevăzute.

Pentru verificarea și acordarea sumei lunare convenite, angajatorii de inserție vor depune:

- a) un tabel nominal conform anexei nr. 31;
- b) declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă lunii respective – D112;
- c) extras de pe pontajul lunar în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul;
- d) statul de plată în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul.

Pentru luna pentru care angajatorii nu depun documentele lunare până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației D112 aferentă lunii respective (25 ale lunii) sau le completează altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate, **SUBVENȚIA** nu se acordă, cu excepția situației în care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege.

Încheierea convențiilor cu angajatorii persoane juridice care au sucursale și/sau puncte de lucru se realizează între unitățile centrale ale respectivilor angajatori, dacă aceștia își au sediul în raza teritorială a jud. Prahova și A.J.O.F.M. Prahova.

Subvențiile, scutirile și reducerile din contribuțiile la bugetul asigurărilor pentru șomaj se operează la nivelul unităților centrale, care pot efectua regularizări între sumele datorate de către sucursalele și/sau punctele lor de lucru și sumele pe care le are de recuperat pe seama acelor sucursale și/sau puncte de lucru care au dreptul la subvenții, scutiri și reduceri ale contribuțiilor datorate, mai mari decât volumul acestora.

4. Efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior

Temei legal:

- **Legea nr. 335/2013** privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 776 din 12 decembrie 2013, cu modificările și completările ulterioare;

- **H.G. nr. 473/2014** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial nr. 449 din 19 iunie 2014, cu modificările și completările ulterioare;

Definiții:

I. stagiar - debutantul în profesie, angajat cu contract individual de muncă, cu excepția celor care dovedesc că au desfășurat, potrivit legii, activitate profesională în același domeniu, anterior absolvirii;

II. contract de stagiu - un contract încheiat între angajator și stagiar, anexă la contractul individual de muncă

III. mentor - persoana desemnată de angajator care coordonează stagiul pe durata stagiului și care participă la activitatea de evaluare;

IV. evaluare - procedura prin care se finalizează stagiul și care se află în responsabilitatea comisiei de evaluare;

V. perioada de stagiu - perioada de timp cuprinsă între data angajării și data finalizării stagiului și care se încheie cu eliberarea unui certificat/unei adeverințe semnat/semnate de angajator;

Beneficiari:

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

Fac excepție absolvenții de învățământ superior:

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

Scopul efectuării stagiului:

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

Realizarea stagiului, drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea perioadei de stagiu sunt stabilite prin contractul de stagiu, care se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, cu o durată de șase luni, cu excepția situațiilor în care prin

legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiul. Contractul de stagiul se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, în baza unui model cadru.

Finanțarea stagiului din bugetul asigurărilor pentru șomaj

Pentru finanțarea din bugetul asigurărilor de șomaj, angajatorii care încheie un contract de stagiul primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de stagiul pentru acel stagiul, **o sumă în cuantum de 1.350 lei**, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Angajatorii nu pot primi dubla finanțare pentru aceeași persoană.

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

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

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurărilor pentru șomaj, angajatorul încheie cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Prahova, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data încheierii contractului de stagiul, o convenție conform modelului prevăzută în anexa nr. 6.

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

Convenția se încheie de către Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Prahova, cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 95 alin. (1¹) din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea încheierii convenției, angajatorii depun următoarele documente:

- a) actul de identitate al stagiularului, în copie;
- b) contractul individual de muncă, în copie;
- c) contractul de stagiul, în copie;
- d) declarație pe propria răspundere a angajatorului că anterior încheierii contractului individual de muncă nu a avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de stagiul, pentru aceeași specializare absolvită, care constituie secțiuni distincte în convenție.

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

Verificarea și acordarea sumei convenite lunar se efectuează în baza declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, depusă de angajatori potrivit prevederilor Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, și a următoarelor documente care se depun la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Prahova:

- a) un tabel nominal întocmit conform modelului prevăzută în anexa nr. 7;

b) fișa de evidență zilnică a salariaților stagiați și statul de plată pentru luna respectivă, în copie certificată de angajator.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Debitele provenite din acordarea sumelor pe perioada derulării contractului de stagiu din bugetul asigurărilor pentru șomaj se recuperează potrivit prevederilor legale.

5. Ucenicia la locul de munca

Temei legal

1) Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, cu modificările și completările ulterioare;

2) H.G. nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, cu modificările și completările ulterioare;

Definiii

I. Somer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

II. Persoană în căutarea unui loc de muncă - persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

III. Ucenicia la locul de muncă - reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă. Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru **nivelurile 1, 2 și 3 de calificare**, stabilite prin legislația în vigoare.

IV. Ucenicul - persoana cu vârsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări;

V. denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul - calificarea cuprinsă în Registrul național al calificărilor profesionale din România care corespunde ocupației pentru care se încheie contractul de ucenicie. Până la intrarea în vigoare a Registrului național al calificărilor profesionale din România se utilizează Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. [35/3.112/2004](#), cu modificările și completările ulterioare;

VI. denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă - denumirea furnizorului de formare care încheie cu angajatorul contractul de prestări de servicii de formare profesională sau, după caz, denumirea angajatorului dacă acesta are calitatea de furnizor de formare;

VII. durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă - durata minimă a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de

muncă, exprimată în ore de pregătire, pentru pregătirea teoretică și practică, pe niveluri de calificare, respectiv:

- a) 360 de ore pentru nivelul 1 de calificare;
- b) 720 de ore pentru nivelul 2 de calificare;
- c) 1.080 de ore pentru nivelul 3 de calificare.

Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru calificările stabilite prin legislația în vigoare și pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale.

Formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, se organizează la inițiativa angajatorilor, de furnizori de formare profesională autorizați în condițiile legii.

Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă sunt:

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

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au îndatorirea să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în a căror rază își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie.

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

- a) la rubrica "Denumirea ocupației" se adaugă și sintagma "CU" care provine de la prescurtarea "contract de ucenicie";
- b) codul COR (6 caractere) specific ocupației pentru care se încheie contractul de ucenicie;
- c) la rubrica durata încadrării în muncă se va completa durata contractului de ucenicie în funcție de nivelul de calificare prevăzut la art. 9 din lege.

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

Angajatorul care comunică locurile de muncă vacante, reglementate prin legi speciale, are obligația de a transmite la **A.J.O.F.M. Prahova** toate condițiile speciale de acces pentru ocuparea acestor locuri de muncă.

A.J.O.F.M. Prahova afiseaza, separat pe site-ul instituției, următoarele informații:

- a) locurile de muncă declarate vacante de angajatori, care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie;
- b) numărul persoanelor care au solicitat un program de ucenicie.

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

a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

b) a împlinit vârsta de 16 ani;

c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;

d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

e) persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care a fost autorizată;

f) întreprinderea familială, prin reprezentantul acesteia, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care s-a constituit ca întreprindere familială;

g) ucenicii încadrați de asociațiile cooperatiste, reglementate prin legi speciale.

h) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;

i) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

Programele de formare profesională prin ucenicie la care participă **ucenici cu nevoi speciale** sunt adaptate la particularitățile specifice fiecărei categorii de persoane, în condițiile **Legii nr. 448/2006** privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a **Ordonanței Guvernului nr. 129/2000**, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Maternitatea nu constituie motiv de discriminare în executarea uceniei la locul de muncă.

Ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.

Pentru a încheia un contract de ucenicie, persoana aflată în căutarea unui loc de muncă primește de la **A.J.O.F.M. Prahova**, dispoziția de repartizare, conform anexei nr. 2 la Procedura de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin **Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 85/2002**, cu modificările și completările ulterioare, care se anexează la contractul de ucenicie.

Statutul ucenicului

Persoana încadrată în muncă în baza contractului de ucenicie are **statut de ucenic**.

Pregătirea ucenicului se desfășoară în locuri de muncă care să permită dobândirea tuturor competențelor prevăzute de standardul ocupațional, respectiv de standardul de pregătire profesională.

La programele de formare profesională prin ucenicie sunt admise numai persoanele apte de muncă care au beneficiat de informare și consiliere privind cariera în condițiile Legii nr. [76/2002](#), cu modificările și completările ulterioare.

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

Contractul de ucenicie

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

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

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

Anterior începerii activității, contractul de ucenicie se înregistrează și în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

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

- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;
- locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;
- obligațiile suplimentare ale angajatorului;

- obligațiile ucenicului;
- alte clauze, potrivit legii.

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

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

- a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;
- b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;
- c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3.

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

Formarea profesională prin ucenicie la locul de muncă cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și, după caz, cu legile speciale care reglementează acea ocupație.

Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă.

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

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

La încheierea contractului de ucenicie, părțile pot conveni ca, la încetarea acestuia:

- a) activitatea ucenicului, după obținerea calificării, să continue cel puțin o perioadă egală cu durata contractului de ucenicie, prin încheierea unui contract individual de muncă, în condițiile legii, pentru exercitarea ocupației în care ucenicul a fost calificat, dacă angajatorul a finanțat programul de ucenicie;
- b) ucenicul să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator în condițiile în care nu respectă termenii contractuali prevăzuți la lit. a).

Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt:

- a) actul de identitate, în original și în copie;
- b) certificatul de naștere, în original și în copie;
- c) copii legalizate ale actelor de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare;

- d) certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- e) dispoziția de repartizare, prevăzută la art. 19;
- f) în copie, contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. [129/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie de catre cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare, precum și de catre cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora sunt:

- a) pașaportul sau, după caz, actul de identitate, în original și în copie;
- b) autorizația de muncă, după caz;
- c) copii legalizate ale actelor de studii, recunoscute și/sau echivalate, potrivit legii, care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie, pe niveluri de calificare conform prevederilor legale în vigoare;
- d) certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- e) dispoziția de repartizare, prevăzută la art. 19;
- f) în copie, contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. [129/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare.

La solicitarea persoanei care a avut statut de ucenic, angajatorul este obligat să elibereze orice document referitor la activitatea desfășurată în baza contractului de ucenicie.

Susținerea financiară a uceniei la locul de muncă

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

ANGAJATORUL care încheie un contract de ucenicie, pe perioada derulării acestuia, poate solicita și beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 1.125 lei/lună, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Nu beneficiază de această facilitate:

- a) pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie la locul de muncă;
- b) pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate;
- c) anterior încheierii contractelor de ucenicie, au avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de ucenicie, pentru aceeași calificare.

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurărilor pentru șomaj, angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în

termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă cuprinse în contractul de ucenicie, o convenție conform modelului prevăzut în anexa nr. 5.

Pentru acordarea subvenției, angajatorul încheie cu **A.J.O.F.M. Prahova, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă** cuprinse în contractul de ucenicie la locul de muncă, o convenție conform modelului prevăzut în anexa nr. 5 la H.G. nr. 855/2013.

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

Convenția se încheie de către A.J.O.F.M. Prahova cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 95 alin. (1¹) din Legea nr. [76/2002](#), cu modificările și completările ulterioare, respectiv, în limita sumelor aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj cu această destinație, cu respectarea prevederilor [Legii nr. 500/2002](#) privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea încheierii convenției angajatorii depun următoarele documente:

- a) actul de identitate al ucenicului, în copie;
- b) contractul de ucenicie la locul de muncă, înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă, în copie;
- c) declarație pe propria răspundere a angajatorului că anterior încheierii contractului de ucenicie nu a avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de ucenicie, pentru aceeași calificare, care constituie secțiune distinctă în convenție.

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

Sumele prevăzute la art. 15 alin. (1) din lege **se acordă de la data expirării perioadei de probă cuprinse în contractul de ucenicie, lunar.**

Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului.

Sumele prevăzute la art. 16 alin. (2) din lege se acordă angajatorului care face dovada **implementării planului de activitate a ucenicului** pe baza raportului de monitorizare prevăzut la art. 9 alin. (1) lit. d) din H.G. nr. 855/2013

Pentru verificarea și acordarea sumei cuvenite lunar conform art. 16 alin. (2) din lege, angajatorul depune, potrivit prevederilor legale, declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă lunii respective, iar la A.J.O.F.M. Prahova următoarele documente:

- a) un **tabel nominal** întocmit conform modelului prevăzut în anexa nr. 6 la H.G. nr. 855/2013;
- b) **fișa de evidență zilnică a salariaților și statul de plată** pentru luna respectivă, în copie certificată de angajator;
- c) **raportul de monitorizare.**

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

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

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

Stabilirea și încetarea drepturilor angajatorilor de a beneficia de suma cuvenită potrivit art.15, alin.(1) din lege se fac în baza **dispozițiilor** emise de directorul executiv al **A.J.O.F.M. Prahova**, în condițiile legii.

Debitele provenite din acordarea sumelor prevăzute la art.16, alin.(2) din lege se recuperează potrivit prevederilor legale."

Suma cuvenită conform art.16, alin.(2) din lege se deduce de către angajator din contribuția pe care acesta este obligat, conform legii, să o vireze lunar în contul bugetului asigurărilor pentru somaj.

În cazul în care suma cuvenită este mai mare, diferența se recuperează prin intermediul **A.J.O.F.M. Prahova**, din bugetul asigurărilor pentru somaj, în termen de 5 zile lucrătoare de la data de 1 a lunii următoare expirării termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă lunii respective.

6. Stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților

Temei legal

1) **Legea nr. 72/2007** privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare;

2) **H.G. nr. 726/2007** pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare;

Definiii:

I. Indicatorul social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, denumit în continuare indicator social de referință - reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestațiile bănești suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, acordate atât în vederea asigurării protecției persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj, cât și în vederea stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă, precum și a angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă.

Conform dispozițiilor art. 33¹ din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, valoarea indicatorului social de referință este de 500 lei.

Angajatorul care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor beneficiază, pentru fiecare elev și student, de un stimulent financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare, prevăzut de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Beneficiază de stimulentele financiare lunare angajatorii care, pe perioada vacanțelor stabilită potrivit legii, încadrează în muncă elevi și studenți în baza:

- a) unui contract individual de muncă pe durată determinată, egală sau mai mică decât durata vacanței, încheiat în condițiile legii, cu normă întreagă sau, după caz, cu timp parțial;
- b) unui contract de muncă temporară, numai dacă durata misiunii de muncă temporară este egală sau mai mică decât durata vacanței.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, contractul individual de muncă încheiat cu durata timpului de muncă de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână se consideră încheiat cu normă întreagă.

Stimulentul financiar se acordă la cererea angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Stimulentul financiar lunar se acordă angajatorilor care încadrează în munca elevi și studenți pe perioada de vacanță, de la data începerii perioadei de vacanță, stabilită potrivit legii, dacă încadrarea s-a făcut la acea dată sau, după caz, de la data încadrării în munca a elevilor/studenților în situația în care încadrarea în munca a acestor categorii de persoane este ulterioară datei începerii perioadei de vacanță stabilite potrivit legii și până la data

ultimei zile, inclusiv, din perioada de vacanța în care au fost încadrați în munca elevii și studenții respectivi, dar nu pentru mai mult de 60 de zile lucratoare în anul calendaristic respectiv.

Nu beneficiaza de stimulentele financiare:

a) angajatorii care încadrează în munca elevi și studenți anterior datei de începere a vacanței stabilite potrivit legii, pentru elevii și studenții respectivi;

b) angajatorii care au beneficiat, pentru elevii și studenții respectivi, de stimulentele financiare prevăzute la art. 1 din lege pentru o perioadă de 60 de zile lucratoare în cursul anului calendaristic.

Perioada maximă de acordare a stimulentele financiare este de 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

În vederea acordării stimulentele financiare lunare, angajatorii încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 30 de zile de la data angajării elevilor și studenților aflați în perioada vacanțelor, o convenție conform anexei nr. 1 la norme:

În vederea încheierii convenției angajatorii depun la A.J.O.F.M. Prahova, o cerere însoțită de următoarele documente:

a) tabel nominal cuprinzând elevii și studenții încadrați în munca pe perioada vacanțelor, întocmit potrivit anexei la convenția al cărei model este prevăzut în anexa nr. 1;

b) adeverința eliberată de instituția de învățământ prin care se atestă că persoana are statut de elev sau, după caz, de student și urmează cursurile într-o instituție de învățământ de stat sau particular, înființată potrivit legii, cuprinzând și precizarea expresă a perioadei de vacanță;

c) actul de identitate al elevului sau studentului, în copie;

d) copia contractului de muncă prevăzut la art. 2, încheiat cu respectarea condițiilor de vârstă și a regimului legal al muncii tinerilor, înregistrat, după caz, la inspectoratul teritorial de muncă, conform prevederilor legale;

e) declarație pe propria răspundere a angajatorului, din care să rezulte că angajatorul nu se regăsește în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 alin. (2).

Diferența dintre stimulentele financiare lunare acordate și salariul realizat se suportă de către angajator din fonduri proprii.

Stimulentele se acordă angajatorilor, lunar, proporțional cu timpul efectiv lucrat de către elevii și studenții în cauza pe perioada de vacanță din luna respectivă, fără a depăși numărul de ore corespunzătoare programului normal de lucru.

Stimulentele financiare lunare nu se acordă pentru perioada concediului de odihnă cuvenit.

În perioada în care raporturile de muncă ale elevilor și studenților încadrați în munca pentru care a fost încheiată convenția sunt suspendate potrivit legii, stimulentele financiare lunare nu se acordă.

Perioada de suspendare a raporturilor de munca nu face parte din perioada maxima de acordare a stimulentului financiar lunar.

Pentru a beneficia de suma convenita, aferenta unei luni, angajatorii au obligația de a depune la A.J.O.F.M. Prahova, până la expirarea termenului prevazut de lege pentru depunerea declarației lunare privind evidența nominala a asiguraților și a obligațiilor de plata la bugetul asigurarilor pentru șomaj aferente lunii respective, urmatoarele documente:

- a) declarația lunara privind evidența nominala a asiguraților și a obligațiilor de plata la bugetul asigurarilor pentru șomaj aferenta lunii respective, în original și în copie;
- b) tabel nominal întocmit potrivit modelului prevazut în anexa nr. 2;
- c) pontaj și statul de plata, în copie.

Angajatorii care nu depun documentele prevazute în termen sau le completeaza altfel decât potrivit prevederilor legale ori cu date eronate nu beneficiaza de stimulentul cuvenit pentru luna respectiva.

Prin excepție, stimulentul se acordă pentru luna pentru care documentele sunt corectate și depuse până la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asiguraților pentru șomaj aferente lunii respective.

Perioada pentru care nu se acorda stimulentul financiar lunar, din motivele prevazute mai sus, face parte din perioada de acordare a stimulentului financiar.

Suma reprezentând stimulentul financiar cuvenita se deduce de catre angajator din contribuția de asigurari pentru șomaj datorata de angajator, pe care acesta este obligat, conform legii, sa o vireze lunar în contul bugetului asigurarilor pentru șomaj.

În cazul în care suma cuvenită reprezentând stimulentul financiar este mai mare, diferența se plătește prin intermediul A.J.O.F.M. Prahova, din bugetul asiguraților pentru șomaj, în termen de 5 zile lucrătoare de la expirarea termenului prevăzut de lege pentru depunerea declarației lunare privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată la bugetul asiguraților pentru șomaj aferente lunii respective.

Stabilirea și încetarea drepturilor angajatorilor de a beneficia, potrivit legii, de stimulentul financiar lunar se fac în baza deciziei emise de directorul executiv al A.J.O.F.M. Prahova.