

Această lucrare poate fi vizualizată și online

RENTROP & STRATON PRO

www.rspro.ro

+
toate
reglementările
uzuale



Codul muncii



Informația legislativă din acest Consilier este certificată de către specialiștii Regiei Autonome a Monitorului Oficial

ACTUALIZARE • Nr. 7/219 • iulie 2017

Consilier

➤ Angajarea șomerilor A 13

Noi reglementări. Medierea muncii. Stimulente pentru șomerii care se angajează: prima de încadrare, prima de activare, primele de mobilitate, prima de relocare. O detaliere a fiecărei condiții. De ce facilități putem beneficia dacă angajăm absolvenți?

➤ Concediile de asigurări sociale de sănătate C 24

Norme generale, norme speciale. Cazul cumulului de funcții. O decizie a Curții Constituționale din 22 iunie 2017 și implicațiile ei. Concediul medical în continuare.

➤ Impozitul pe veniturile salariale S 13

Ordinul privind încadrarea programatorilor s-a modificat din nou. Reintroducerea pragului de 10.000 euro – ca o condiție pentru acordarea scutirii de impozitul de 16%. Eliminarea condiției ca firmele beneficiare să realizeze produse soft finale. Situația tichetelor de masă.

➤ Ucenicia U 10

Contractul de ucenicie și avantajele lui. Noutăți introduse prin Legea nr. 164/2017. Durata contractului – în funcție de nivelul de calificare. De ce să angajăm ucenici? Stimulente financiare. Dosarul pe care trebuie să îl depună angajatorul. Practică judecătorească privind calculul pensiei, cu luarea în considerare a vechilor perioade de ucenicie.



RENTROP & STRATON
Legislația Muncii

SUMAR

ANGAJAREA ÎN MUNCĂ

Angajarea șomerilor	A 13
1. Subiectele protecției	A 13/001
2. Medierea muncii	A 13/002
3. Completarea veniturilor salariale ale angajaților	A 13/003
4. Facilități pentru încadrarea de absolvenți	A 13/006

CONCEDIILE

Concediile de asigurări sociale de sănătate	C 24
I. Reguli generale privind indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate	C 24/001
1. Reglementare	C 24/001
2. Stagiul de cotizare necesar	C 24/002
3. Adeverința privind concediile medicale anterioare	C 24/003
4. Cumul de funcții	C 24/003
5. Concediu medical în continuare	C 24/004
6. Suprapunerea unor perioade	C 24/004

CONTRIBUȚII ȘI IMPOZITE

Venituri din activități independente	C 82
I. Reglementare	C 82/001
II. Contribuții sociale datorate de persoanele fizice autorizate	C 82/002
1. Contribuția de asigurări sociale	C 82/002

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

4. Adeverința privind stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor pentru șomaj	I 10/005
---	----------

SALARIZAREA

Impozitul pe veniturile salariale	S 13
6. Cazul programatorilor	S 13/009

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Noțiuni	S 50/001
2. Drepturi bănești pe perioada suspendării	S 50/001
3. Cazuri de suspendare	S 50/002

MUNCA TEMPORARĂ

Contracte	T 12
-----------------	------

TIMPUL DE MUNCĂ

Contractul de muncă cu timp parțial	T 35
---	------

UCENICIA

1. Reglementare	U 10/001
2. Angajatorul	U 10/001
3. Ucenicul	U 10/002
4. Contractul de ucenicie	U 10/002
5. De ce să angajăm ucenici	U 10/005
6. Ce avem de făcut	U 10/006
7. Perioada de ucenicie = stagiul de cotizare	U 10/007

Consilier – Codul muncii
ISSN: 1844-3958
© RENTROP & STRATON

Coordonator: Raluca Dimitriu

Autori: Raluca Dimitriu, Rodica Măntescu, Gabriela Diță,
Ana Bontea, Oana Vâlvoi, Cristina Cristescu, Elena Bontea,
Alexei Delimart

Manager Editorial: Gabriela Diță

Manager Centru de Profit: Georgiana Bălașa

Director Creație: Cristina Straton
Manager DTP: Mirela Vasilescu
Tehnoredactare: Anca Ropotă
Corectură: Elvira Panaitescu
Manager Producție: Simona Morărescu

Lucrare editată de: **RENTROP & STRATON**
Informații specializate

Președinte: George Straton
Director General: Octavian Breban

Serviciul Clienți: tel.: 021.209.45.45; fax: 021.408.28.99; e-mail: consilier@rs.ro

Puteți consulta și alte lucrări la: www.rs.ro

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din acest material nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloc, mecanice sau electronice, fotocopiare, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Informațiile din această actualizare au fost obținute din surse pe care le considerăm de încredere. Scopul acestei actualizări este să vă ofere o privire de ansamblu asupra celor mai noi modificări legislative și a implicațiilor acestora în activitatea dumneavoastră. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare. Notă: actualizările apar lunar.

1. Subiectele protecției

Unul dintre obiectivele principale ale oricărui guvern european îl constituie stimularea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului.

Măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă vizează:

a) creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Persoana în căutarea unui loc de muncă este 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;

b) stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă. **Șomerul** este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

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

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

– 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;

– este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă;

c) promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială.

Tânărul cu risc de marginalizare socială este persoana cu vârsta cuprinsă între 16 și 26 de ani, care corespunde definiției șomerului, se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința și se încadrează în una dintre următoarele categorii:

● se află în sistemul de protecție a copilului sau provine din acest sistem;

● are dizabilități;

● nu are familie sau a cărui familie nu îi poate asigura întreținerea;

● are copii în întreținere;

● a executat una sau mai multe pedepse privative de libertate;

● este victimă a traficului de persoane.

Aceste măsuri sunt consacrate prin Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 103 din 6 februarie 2002, cu modificările și completările ulterioare.

Lor li se adaugă și cele care vizează NEET, termen introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 60/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 773 din 4 octombrie 2016, aprobată cu modificări prin Legea nr. 172/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 576 din 19 iulie 2017.

Tânărul NEET (care provine de la „Not in Education, Employment, or Training”) este definit de legea română ca reprezentând un tânăr cu vârsta cuprinsă între 16 și până la împlinirea vârstei de 25 ani care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională.

Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, modificată cel mai recent prin Hotărârea Guvernului nr. 374/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 414 din 6 iunie 2017.

ATENȚIE!

Angajarea șomerilor este stimulată prin aceea că, potrivit art. 93 din Legea șomajului nr. 76/2002, cu modificările ulterioare, 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 acordă 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 din numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv.

În plus, angajarea unor categorii speciale de șomeri cu grad scăzut de angajabilitate, tinerii NEET, absolvenții sau tinerii cu risc de marginalizare socială se bucură, după cum vom vedea, de facilități speciale.

2. Medierea muncii

Punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă reprezintă activitatea de mediere a muncii.

Medierea muncii este reglementată în:

- art. 59-62 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 și Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002. Aceste acte normative au fost modificate prin Hotărârea Guvernului nr. 374/2017;
- Procedura de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul nr. 85/2002 al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind aprobarea Procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, cu modificările ulterioare.

reglementare



Agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă. De aceea, legea instituie **obligația angajatorilor** de comunicare a locurilor de muncă vacante.

Pentru șomerii care beneficiază de indemnizații de șomaj, în condițiile prevăzute de Legea nr. 76/2002, participarea la serviciile de mediere, la solicitarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrați, este obligatorie în conformitate cu dispozițiile art. 61 alin. (1) din Legea nr. 76/2002.

Șomerii care nu beneficiază de indemnizații de șomaj trebuie să depună o cerere la agențiile pentru ocuparea forței de muncă pentru a fi luați în evidență în vederea medierii și, în cazul neîncadrării în muncă, să reînnoiască cererea la 6 luni.

cerere

În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot oferi, în urma procedurii de mediere, un loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale și nivelului studiilor, se va emite o **dispoziție de repartizare**, în vederea prezentării persoanei în căutarea unui loc de muncă, înregistrată în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, la angajator, pentru a participa la selecția organizată de acesta, cu respectarea prevederilor legale, pentru ocuparea unui loc de muncă vacant.

Ulterior participării persoanei repartizate la selecția pentru post, angajatorul va transmite către agenția de ocupare a forței de muncă înștiințarea privind încadrarea sau neîncadrarea în muncă a persoanei repartizate prin dispoziție.

Așadar, încadrarea în muncă a șomerilor se face pe baza repartizării făcute de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin dispoziția de repartizare, document obligatoriu conform prevederilor legale în vigoare.

În situația în care un angajator încadrează în muncă șomeri care beneficiază de indemnizație de șomaj, el are obligația de a anunța agenția de ocupare a forței de muncă la care este înregistrat beneficiarul indemnizației de șomaj, în termen de cel mult 3 zile de la data angajării (art. 41 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 – modificată și completată). Informarea agenției de șomaj se face printr-o notificare simplă transmisă de angajator, în care sunt menționate datele de identificare ale beneficiarului indemnizației de șomaj și data de începere a activității acestuia, potrivit contractului individual de muncă încheiat.



Nerespectarea acestei obligații de către angajator constituie contravenție, potrivit dispozițiilor art. 113 lit. e) și art. 114 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 76/2002, fiind sancționată cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.



Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii sau, după caz, a comunicării procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, jumătate din minimul amenzii prevăzute de lege (2.500 lei).

SFATUL NOSTRU

Dacă viitorul salariat declară că nu beneficiază de indemnizație de șomaj, recomandăm ca angajatorul să îi solicite acestuia să dea o declarație pe proprie răspundere în scris prin care să declare că nu beneficiază de indemnizație de șomaj.

3. Completarea veniturilor salariate ale angajaților

Există riscul ca persoana să rămână în pasivitate, mulțumindu-se să beneficieze de indemnizație de șomaj și să nu își mai caute de lucru. De aceea, legea prevede unele stimulente pentru cei care reușesc să se angajeze:

a) Prima de încadrare (art. 72 din Legea nr. 76/2002)

Șomerii cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățiți să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii.

30% din
indemnizația
de șomaj

30% din indemnizația de șomaj	<p>Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de încadrare egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.</p>
500 lei	<p>b) Prima de activare (art. 72³ din Legea nr. 76/2002)</p> <p>Șomerii înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, beneficiază de o primă de activare în valoare de 500 lei, neimpozabilă.</p> <p>Nu beneficiază de prima de activare persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimele 12 luni.</p>
maximum 55 lei/zi	<p>c) Prima de încadrare – în condiții de mobilitate (art. 74 din Legea nr. 75/2002)</p> <p>Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința pot beneficia de o primă de încadrare, neimpozabilă. Cuantumul primei se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoanele în cauză desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă.</p> <p>Prima de încadrare – în condiții de mobilitate – se acordă pe o perioadă de 12 luni.</p>
PNM	<p>Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 60/2016, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea de aprobare nr. 172/2017, prima de încadrare se acordă persoanelor care au domiciliul sau reședința în una dintre zonele prevăzute în Planul național de mobilitate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 903/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.017 din 19 decembrie 2016</p> <p>Nu contează decât localitatea de domiciliu; prima de încadrare se acordă chiar dacă localitatea unde se angajează este situată sau nu în zonele prevăzute în Planul național de mobilitate.</p>
12.500 lei	<p>d) Prima de instalare – în condiții de mobilitate (art. 75 din Legea nr. 76/2002)</p> <p>Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia pot beneficia de o primă de instalare, neimpozabilă, destinată stimulării încadrării în muncă, asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință și/sau pentru reîntregirea familiei, după caz.</p> <p>Legea nr. 172/2017 a redefinit condiția domiciliului, raportând schimbarea reședinței sau a domiciliului la zonele prevăzute în Planul național de mobilitate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 903/2016.</p> <p>Prima de instalare se acordă în cuantum diferențiat, astfel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința;

- 15.500 lei pentru persoanele prevăzute la lit. a), care își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința, în situația în care sunt însoțite de membrii familiei, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere.

15.500 lei

În cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi 12.500 lei, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei. În situația în care angajatorul sau autoritățile publice locale sau centrale asigură locuință de serviciu ori suportarea cheltuielilor aferente din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice, prima de instalare se acordă în cuantum mai mic de 3.500 lei până la 6.500 lei.

Prima de încadrare și prima de instalare în condiții de mobilitate nu se cumulează.

Ele se acordă persoanelor care au domiciliul sau reședința ori își stabilesc noul domiciliu sau noua reședință în zonele prevăzute în Planul național de mobilitate care se aprobă și se actualizează prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Beneficiază de primele de mobilitate persoanele care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

Nu beneficiază de primele de mobilitate:

- persoanele care au mai beneficiat de o primă de încadrare sau de o primă de instalare în ultimele 36 de luni premergătoare solicitării primei de mobilitate;
- persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă în ultimii 2 ani;
- persoanele care se încadrează la angajatori la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice ori juridice care au calitatea de administrator/asociat și la alți angajatori cu care persoanele au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimii 2 ani;
- persoanele pentru care plata indemnizației de șomaj a fost suspendată ca urmare a angajării pe durata determinată de până la 12 luni, iar ulterior, ca urmare a prelungirii duratei contractului individual de muncă, plata indemnizației de șomaj încetează;
- absolvenții licențiați ai facultăților de medicină, medicină dentară și farmacie care, la data solicitării dreptului, au promovat concursul național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi în condițiile legii;
- absolvenții instituțiilor de învățământ față de care angajatorii au obligația, potrivit legii, de a-i încadra în muncă,

nu beneficiază

e) Prima de relocare (art. 76² din Legea nr. 76/2002)

Acest stimulent a fost introdus prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 6/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 62 din 25 ianuarie 2017.

Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, beneficiază de o primă de relocare, neimpozabilă, acor-

900 lei

dată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 de lei.

Prima de relocare se acordă persoanelor ale căror venituri nete lunare realizate de către acestea, în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora, nu depășesc suma de 5.000 lei/lună. Ea se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni.



Potrivit definiției date prin Legea nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, publicată în Monitorul Oficial nr. 401 din 20 iulie 2001, cu modificările ulterioare, prin termenul **persoană singură** se înțelege persoana care a împlinit vârsta de 18 ani, care locuiește singură și nu se mai află în întreținerea părinților.



Termenul **familie** desemnează soțul și soția sau soțul, soția și copiii lor necăsătoriți, aflați în întreținerea acestora, care locuiesc și gospodăresc împreună. Se consideră familie și persoana care locuiește și gospodărește împreună cu copiii aflați în întreținerea sa și este necăsătorită, văduvă, divorțată, are soțul/soția declarată declarat/declarată dispărut/dispărută sau nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre aceste situații. Se consideră familie și frații fără copii, care gospodăresc împreună și care nu au domiciliul sau reședința comună cu părinții. Se asimilează termenului familie bărbatul și femeia necăsătoriți, cu copiii lor și ai fiecăruia dintre ei, aflați în întreținerea acestora, care locuiesc și gospodăresc împreună.

nu se acordă

Prima de relocare nu se acordă dacă angajatorul sau autoritățile administrației publice locale sau centrale asigură locuință de serviciu sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei din fonduri ale angajatorului sau fonduri publice.

4. Facilități pentru încadrarea de absolvenți



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

900 lei

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.

persoane
cu handicap

În cazul angajării de absolvenți din rândul persoanelor cu handicap, suma este plătită pe o perioadă de 18 luni. Încadrarea în grad de handicap se dovedește cu certificat eliberat de comisia de expertiză medicală a persoanelor cu handicap.

condiții

Pentru acordarea acestor sume, trebuie să fie îndeplinite următoarele condiții:

- a) la data absolvirii studiilor, absolvenții nu aveau raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) absolvenții de învățământ superior au promovat examenul de licență sau de diplomă;

- c) în termen de 12 luni de la data absolvirii studiilor, angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, o convenție.

Termenul de 12 luni se calculează de la data de întâi a lunii următoare celei înscrise în diplomă sau, după caz, în certificatul de studii eliberat de către instituția de învățământ, dacă în cuprinsul acestora nu se specifică, în mod expres, o anumită dată de absolvire. Termenul de 12 luni este un termen de decădere. Dacă în termen de 12 luni nu se încheie convenția, angajatorul nu mai poate beneficia de subvenția de 900 de lei;



- d) absolvenții sunt încadrați în muncă pe perioadă nedeterminată numai pe posturi vacante.

posturi
vacante

Nu sunt considerate posturi vacante posturile care au fost reînființate după mai puțin de 6 luni de la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu pe motivul reducerii personalului.

Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de absolvenți în luna respectivă;

- e) angajatorii depun:
- formularul 112 până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite veniturile salariale;
 - un tabel nominal la agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, însoțit de extras în copie certificată de angajator pentru conformitate cu originalul după pontaj și după statul de plată.

Modelul obligatoriu al tabelului este stabilit de Anexa nr. 16 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 după cum urmează:

DATE DE IDENTIFICARE A ANGAJATORULUI

Angajatorul (denumirea/numele)

Codul de identificare fiscală

Cod CAEN

Județul

Sediul/Adresa

Contul IBAN/Banca

Telefon/Fax

E-mail/Pagină de internet

TABEL NOMINAL

cu absolvenții instituțiilor de învățământ încadrați în muncă conform prevederilor art. 80 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, pentru stabilirea sumelor cuvenite angajatorilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj

Luna anul

Nr. crt.	Convenția numărul	Data convenției	Numele și prenumele	Codul numeric personal	Categoria de absolvenți	Numărul orelor efectiv lucrate	Suma cuvenită pentru timpul efectiv lucrat	Sumele plătite	Observații
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									
2									
...									
TOTAL:							A1	B1	
Suma reprezentând scutirea de la plata contribuției datorate de angajator la bugetul asigurărilor pentru șomaj aferentă absolvenților încadrați în condițiile art. 80 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare (<cotă contribuție angajator>% x Total B1)								C1	
TOTAL SUME CUVENITE potrivit art. 80 din Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare (TOTAL A1 + TOTAL C1)									

Angajatorul (denumirea/numele)

Director general sau altă persoană autorizată,

.....

Angajatorul nu va beneficia de suma de 900 lei în luna în care:

– nu depune formularul 112 și tabelul cu numele absolvenților până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale;

– depune formularul 112 altfel decât potrivit prevederilor legale sau cu date eronate.

Totuși, dacă formularul este corectat și depus până la data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, angajatorul va beneficia de suma de 900 lei.

ATENȚIE!

Dacă se depune declarația rectificativă a formularului 112 după data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile salariale, subvenția nu mai este plătită în luna respectivă.

În situația în care documentele transmise în termen nu sunt lizibile, agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, solicită angajatorului redepunerea acestora până la data de 1 a lunii următoare expirării termenului. Pentru luna pentru care angajatorii nu redepun documentele care nu sunt lizibile până la această dată, suma de 900 lei nu se acordă.

Nu beneficiază de suma de 900 lei:

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, publicată în Monitorul Oficial nr. 217 din 30 martie 2007. Acest text a fost modificat prin Legea nr. 172/2017;

cine nu beneficiază

Concediile de asigurări sociale de sănătate reprezintă o întrerupere în cursul normal al activității desfășurate de un salariat în folosul angajatorului său, din diverse cauze cum ar fi: starea de sănătate, maternitate, îmbolnăvirea copilului care nu a împlinit 7 ani, riscul maternal. Concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate la care au dreptul salariații sunt:



- concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
- concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- concedii medicale și indemnizații pentru maternitate;
- concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav;
- concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

I. Reguli generale privind indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate

1. Reglementare

Reglementări legale cu privire la indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate regăsim în următoarele acte normative:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.074 din 29 noiembrie 2005;
- Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul Ministerului Sănătății nr. 60/2006, publicat în Monitorul Oficial nr. 147 din 16 februarie 2006, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003;
- Hotărârea Guvernului nr. 537/2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 378 din 29 aprilie 2004;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015;
- Hotărârea Guvernului nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 22 din 13 ianuarie 2016.

ATENȚIE!

Concediul medical nu trebuie supus aprobării angajatorului. Avizului medicului de medicină a muncii este necesar numai pentru plata indemnizației de risc maternal.

Astfel, numai certificatele medicale acordate pentru concediu de risc maternal (cod indemnizație de asigurări sociale de sănătate 15) vor fi avizate de medicul de medicină a muncii. Cu excepția indemnizației de risc maternal, angajatorul nu poate condiționa plata indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate de avizul medicului de medicină a muncii.

2. Stagiul de cotizare necesar



Stagiul de cotizare necesar pentru acordarea concediilor și indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate este de o lună realizată în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical.

În cazul în care nu există luni întregi lucrate în cele 12 luni luate în calcul anterior lunii de acordare a certificatului medical se consideră o lună de stagiul de cotizare realizat în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical situația în care sunt realizate cel puțin 22 de zile de stagiul de cotizare.

Stagiul de cotizare se constituie și din perioadele de timp în care salariatul a desfășurat activitate **la alți angajatori** și a realizat venituri pentru care s-a achitat contribuția pentru concedii și indemnizații în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical. În această situație, salariatul va prezenta adeverințe eliberate de foștii angajatori prin care se atestă stagiul de cotizare.

Salariații au dreptul la concediu și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, **fără condiții de stagiul de cotizare**, în cazul: urgențelor medico-chirurgicale, tuberculozei, bolilor infectocontagioase din grupa A, neoplaziilor și SIDA.

Bolile infectocontagioase din grupa A prevăzute de către Hotărârea Guvernului nr. 1.186/2000 nu necesită stagiul de cotizare pentru acordarea concediului medical.

Se asimilează stagiului de cotizare perioadele în care salariatul:

- a) a beneficiat de concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de O.U.G. nr. 158/2005. Pentru situațiile în care, în perioada celor 6 luni, salariatul beneficiază de indemnizație pentru concedii medicale, la alcătuirea bazei de calcul se are în vedere valoarea acesteia, care se va raporta la numărul de zilele lucrătoare pentru care s-a plătit indemnizația;
- b) a beneficiat de pensie de invaliditate;
- c) a urmat cursurile de zi ale învățământului universitar, pe durata normală a studiilor respective, cu condiția absolvirii acestora. Dovada duratei normale a studiilor se face cu diploma de absolvire, foaia matricolă sau cu adeverința eliberată de instituția de învățământ superior;
- d) a beneficiat de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului. Pentru această perioadă, la stabilirea bazei de calcul al indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă angajatorul va avea în vedere valoarea indemnizației pentru creșterea copilului.

Recunoașterea perioadelor asimilate se face numai dacă ele nu se suprapun cu perioade contributive.

Exemplu

- *M.D. este angajată cu contract individual de muncă cu normă întreagă de 8 ore/zi la o*
- *societate. În timpul activității în muncă, ea a urmat și cursurile unei facultăți, curs de*

- zi. M.D. nu va putea utiliza la obținerea drepturilor de asigurări sociale (de maternitate, de incapacitate temporară de muncă) perioada facultății, cu titlu de perioadă asimilată, deoarece, concomitent, ea a avut calitatea de asigurată, în baza contractului de muncă, iar în această perioadă contribuțiile de asigurări sociale s-au datorat potrivit legii.

3. Adeverința privind concediile medicale anterioare

Pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, salariatul are obligația de a prezenta medicului o adeverință eliberată de plătitorul de indemnizații, din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12 luni, cu excepția urgențelor medico-chirurgicale sau a bolilor infectocontagioase din grupa A.

Modelul adeverinței este stabilit în anexa 11 la Normele metodologice privind stabilirea documentelor justificative pentru dobândirea calității de asigurat, respectiv de asigurat fără plata contribuției, precum și pentru aplicarea măsurilor de executare silită pentru încasarea sumelor datorate Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

ATENȚIE!

Normele metodologice de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 stabilesc în mod expres că durata concediilor pentru tuberculoză, neoplazii, SIDA, a concediilor pentru sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, pentru reducerea timpului de muncă și pentru carantină, precum și pentru risc maternal nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.

Pentru aceste concedii medicale, plătitorii de indemnizații au obligația să elibereze adeverințe din care să rezulte numărul de zile de concediu medical aferent fiecărei afecțiuni în parte.

4. Cumul de funcții

Salariatul care prestează activitate pentru mai mulți angajatori are dreptul la concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate de la fiecare angajator.

În situația în care un salariat își desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, fiecare dintre aceștia calculează indemnizațiile cuvenite.

În acest scop, salariatul va prezenta primele două exemplare originale ale certificatului angajatorului unde are venitul mai mare, iar celorlalți angajatori, exemplare în copii, certificate pentru conformitate cu originalul de către medicul prescriptor (cu semnătură și parafă).

Prin Decizia din 22 iunie 2017, Curtea Constituțională a decis că nu este constituțională prevederea cuprinsă în art. 33 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, care prevede posibilitatea acordării indemnizației de maternitate persoanelor care au plătit contribuții la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate. Potrivit acestui text, în cazul cumulului a două contracte de muncă, persoanele îndreptățite vor primi indemnizația de la ambii angajatori. Cum însă prevederile textului sunt limitative, dacă persoana a contribuit în calitate de persoană fizică autorizată și, în cumul, în calitate de salariat, nu va beneficia decât de o singură indemnizație. Curtea Constituțională a apreciat că această limitare este neconstituțională, întrucât, din perspectiva respectării

Decizia
Curții
Constituționale

obligăției de contribuție la Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, asigurații se află în situații egale, nejustificându-se astfel un tratament juridic diferențiat.

5. Concediu medical în continuare

În situația în care unui salariat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele, durata lor se cumulează, iar indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează considerându-se un singur concediu medical.



Certificatul de concediu medical în continuare este certificatul care prelungește concediul medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune (aceleși cod de diagnostic).

Un certificat de concediu medical este considerat în continuare dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

- nu există nicio zi de întrerupere față de concediul medical inițial;
- are același cod de diagnostic cu certificatul medical inițial;
- pe certificatul medical, în partea dreaptă sus, este bifat „În continuare”;
- are completată seria certificatului inițial.

Codul de indemnizație poate fi diferit, dar codul de diagnostic trebuie să fie obligatoriu același!

Exemplu

- O salariată are 3 concedii medicale:
- – primul pentru perioada 13.06.2017 – 17.06.2017 – 5 zile – inițial cod indemnizație 06, cod diagnostic 562;
- – al doilea pentru perioada 18.06.2017 – 24.06.2017 – 7 zile – cod indemnizație 01, cod diagnostic 562;
- – al treilea pentru perioada 25.06.2017 – 28.06.2017 – 4 zile – cod indemnizație 06, cod diagnostic 700.
- Cel de al doilea concediu medical este un concediu medical în continuare, întrucât are același cod de diagnostic.
- Cel de al treilea concediu medical este un concediu medical inițial exact ca și primul întrucât are un cod de diagnostic diferit.

ATENȚIE!

Distincția dintre concediul medical inițial și concediul medical în continuare este extrem de importantă întrucât în cazul unui concediu medical în continuare se păstrează baza de calcul al concediului medical inițial.

6. Suprapunerea unor perioade

În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună două certificate de concediu medical, care se suprapun pentru o anumită perioadă, indemnizația se calculează după cum urmează:

- pentru primul certificat de concediu medical, indemnizația se va calcula numai pentru zilele cuprinse între data începerii valabilității acestuia și data începerii valabilității

I. Reglementare

In funcție de tipul de activitate, munca poate fi prestată:

- fie în baza unui contract individual de muncă,
- fie în baza unui contract civil. În baza unui contract civil, munca poate fi prestată de persoanele fizice autorizate și înregistrate în registrul comerțului.

Persoanele care exercită profesii liberale (liberii profesioniști) sunt tot persoane fizice însă acestea sunt autorizate de corpul/ordinul profesional din care fac parte. Profesiile liberale sunt acele ocupații exercitate pe cont propriu de persoane fizice, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective.



Exemplu

- *Un expert contabil este autorizat de Corpul Experților Contabili în timp ce un programator este autorizat de registrul comerțului.*

Sub imperiul legislației actuale, putem spune că nu mai există contracte/convenții civile încheiate de către persoane fizice neautorizate pentru prestarea de servicii profesionale. În vederea desfășurării unei activități profesionale independente, o persoană fizică trebuie să se autorizeze și să presteze respectiva activitate în calitate de persoană fizică autorizată.

Spre deosebire de contractul individual de muncă (unde angajatorul este cel care reține, declară și virează contribuțiile sociale datorate de salariat) în cazul activității independente, contribuțiile sociale sunt virate și declarate de prestator, adică de către cel care lucrează.

În categoria veniturilor din activități independente sunt încadrate și veniturile din drepturi de autor.

Codul fiscal aprobat prin Legea nr. 227/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, prevede că, **constituie obiect al drepturilor de autor** operele originale de creație intelectuală în domeniul literar, artistic sau științific, oricare ar fi modalitatea de creație, modul sau forma de exprimare și independent de valoarea și destinația lor, operele derivate care au fost create plecând de la una sau mai multe opere preexistente, precum și drepturile conexe dreptului de autor și drepturile sui-generis, potrivit prevederilor Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, cu modificările și completările ulterioare.



Conform art. 7 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, constituie obiect al dreptului de autor operele originale de creație intelectuală în domeniul literar, artistic sau științific, oricare ar fi modalitatea de creație, modul sau forma de exprimare și independent de valoarea și destinația lor, cum sunt:

- a) scrierile literare și publicistice, conferințele, predicile, pledoariile, prelegerile și orice alte opere scrise sau orale, precum și programele pentru calculator;
- b) operele științifice, scrise sau orale, cum ar fi: comunicările, studiile, cursurile universitare, manualele școlare, proiectele și documentațiile științifice;
- c) compozițiile muzicale cu sau fără text;
- d) operele dramatice, dramatico-muzicale, operele coregrafice și pantomimele;

**drepturi
de autor**

- e) operele cinematografice, precum și orice alte opere audiovizuale;
- f) operele fotografice, precum și orice alte opere exprimate printr-un procedeu analog fotografiei;
- g) operele de artă grafică sau plastică;
- h) operele de arhitectură, inclusiv planșele, machetele și lucrările grafice ce formează proiectele de arhitectură;
- i) lucrările plastice, hărțile și desenele din domeniul topografiei, geografiei și științei în general.

II. Contribuții sociale datorate de persoanele fizice autorizate

Dintre contribuțiile sociale, PFA datorează obligatoriu doar contribuția de asigurări sociale și contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

Contribuția la sistemul asigurărilor pentru șomaj, contribuția pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția pentru accidente de muncă și boli profesionale **sunt facultative** pentru persoanele fizice autorizate.

În ceea ce privește impozitul pe venit și contribuția de asigurări sociale, Codul fiscal distinge după cum PFA determină venitul net anual în sistem real sau pe baza normelor de venit:

- distincție**
- în cadrul sistemului de impozitare în sistem real, impozitul anual datorat se stabilește prin aplicarea cotei de 16% asupra venitului net anual impozabil;
 - în cadrul sistemului de impozitare la norma de venit, impozitul anual se determină prin aplicarea cotei de impozitare de 16% la norma de venit.

activități

Activitățile independente pentru care venitul net se poate determina pe baza normelor anuale de venit sunt prevăzute în Ordinului Ministerului Finanțelor Publice nr. 925/2017 privind aprobarea Nomenclatorului activităților independente pentru care venitul net se poate determina pe baza normelor anuale de venit, activități desfășurate de contribuabilii care realizează venituri din activități de producție, comerț, prestări de servicii, publicată în Monitorul Oficial nr. 519 din 4 iulie 2017.

SFATUL NOSTRU

Dacă obiectul de activitate permite persoanei fizice autorizate să aleagă norma de venit, recomandăm alegerea sistemului de impozitare la normă de venit în situația în care venitul net estimat pe an este mai mare decât norma de venit stabilită de administrația financiară locală. Se va calcula în acest caz impozit de 16% la valoarea cea mai mică dintre cele două.

În cazul în care venitul estimat este mai mic decât norma de venit, recomandăm ca PFA să opteze pentru sistemul real chiar dacă obiectul său de activitate este pe lista cu norme de venit.

1. Contribuția de asigurări sociale

Există două sisteme:

a) CAS datorată de PFA care determină venitul net anual în sistem real

baza de calcul

Conform art. 148 alin. (1) din Codul fiscal, baza de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice care realizează venituri din activități independente și care determină venitul net anual în sistem real o reprezintă echivalentul a 35% din câș-

În practică s-a ridicat întrebarea dacă instanța ar putea să îl oblige pe angajator să elibereze adeverința chiar și în ipoteza în care este vorba despre venituri care nu se iau în calcul la stabilirea pensiei, neintrând în sfera veniturilor avute în vedere de art. 165 alin. (1) și (2) din Legea nr. 263/2010. Față de dispozițiile generale ale legii, care îl obligă pe angajator, indistinct, la eliberarea adeverințelor care fac dovada veniturilor obținute, decurge că nu se face distincția între veniturile care sunt luate în considerare în calculul pensiei și care sunt inutile pentru aceasta. În consecință, instanța ar urma să îl oblige pe angajator la eliberarea adeverințelor privind toate veniturile obținute de fostul salariat, chiar și a adeverințelor ce atestă venituri inutile în calcularea sau recalcularea pensiei.



Distinct de adeverința eliberată în temeiul art. 34 alin. (5) din Codul muncii, angajatorul are și obligația eliberării unei alte adeverințe, pentru ipoteza în care salariatul dobândește dreptul la indemnizație de șomaj. La această a doua adeverință ne vom referi în cele ce urmează.

4. Adeverința privind stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor pentru șomaj

În situația în care, salariatul căruia îi încetează contractul individual de muncă are dreptul la indemnizație de șomaj, angajatorul are obligația de a-i elibera o adeverință prin care să ateste stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

Salariații au dreptul la indemnizație de șomaj dacă contractul individual de muncă încetează ca urmare:

- a decesului angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică;
- a rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică;
- a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă;
- a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate;
- a retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- a expirării termenului contractului încheiat pe durată determinată;
- a concedierii pentru necorespondere profesională;
- a concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului;
- a inițiativei angajatorului, pe perioada de probă;
- a terminării misiunii pentru care a fost încheiat contractul de muncă temporară sau a renunțării de către utilizator la serviciile salariatului temporar.

Pentru a beneficia de indemnizație de șomaj, fostul salariat va întocmi un dosar, care va cuprinde și o adeverință eliberată de angajator.

În acest scop, angajatorul va elibera persoanelor cărora le încetează raporturile de muncă din motivele de mai sus o adeverință din care să rezulte baza lunară de calcul al contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj, stabilită potrivit Codului fiscal. Această adeverință va cuprinde baza lunară de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor de șomaj, pentru fiecare lună din ultimele 12 luni, înainte de data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, pentru care angajatorii au reținut și au virat la bugetul asigurărilor pentru șomaj contribuția individuală și au plătit propria contribuție.

Prin Decizia nr. 8/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 480 din 28 iunie 2016, Înal-

**dreptul la
indemnizație
de șomaj**

adeverință



ta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat într-o chestiune controversată: indemnizația de șomaj se calculează incluzând în veniturile din ultimele 12 luni de stagiu pentru care se face media și a veniturilor constând în **ajutorul acordat**, potrivit prevederilor din contractul colectiv de muncă, și **compensația pentru concediul de odihnă** neefectuat la încetarea raporturilor de muncă, acordate în ultima lună de activitate, sau se are în vedere numai salariul de bază brut lunar din această ultimă lună?



Aplicând principiul contributivității, Înalta Curte a apreciat că în baza de calcul al indemnizației de șomaj se includ veniturile pentru care se datora, potrivit legii, și a fost virată contribuția individuală la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Nicio altă sumă nu va fi așadar luată în considerare, chiar dacă a fost plătită în ultima lună de activitate.

Adeverința va mai cuprinde, dacă este cazul, următoarele:

- dacă angajatorul înregistrează debite la bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- perioada pentru care nu s-au plătit contribuțiile la bugetul asigurărilor pentru șomaj și suma aferentă acestei perioade;
- dacă angajatorul nu a plătit contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- dacă angajatorul se află în procedura de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, închidere operațională, dizolvare, lichidare, administrare specială sau nu și-a achitat contribuțiile din cauza unor situații de forță majoră.

Adeverința se verifică și se certifică în ceea ce privește datele referitoare la baza de calcul al contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, pe baza informațiilor cuprinse în declarațiile lunare depuse de angajator, care se pun la dispoziția agențiilor pentru ocuparea forței de muncă electronic, din sistemul informatic al Ministerului Finanțelor Publice.

În situația în care sunt identificate neconcordanțe între conținutul adeverinței și informațiile din cuprinsul declarației 112, agențiile pentru ocuparea forței de muncă solicită în scris angajatorului corectarea adeverinței și depunerea în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii solicitării.

ATENȚIE!

Neeliberarea de către angajator a adeverinței constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 3.000 de lei la 5.000 de lei.

ADEVERINȚĂ

A. Date de identificare

Denumirea/Numele

Codul unic de înregistrare/codul fiscal

Cod CAEN

Adresa

Telefon/Fax

E-mail/Pagină de internet

B. Date privind contribuțiile la bugetul asigurărilor pentru șomaj

B.1. Pentru doamna/ domnul, CNP, care se legitimează cu actul de identitate seria numărul, sumele reprezentând contribuția individuală și contribuția datorată de angajator la bugetul asigurărilor pentru șomaj, potrivit prevederilor legale, în cotele prevăzute de lege, pentru ultimele luni în care s-au datorat aceste contribuții sunt:

Impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv; excepție
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă. plafon

6. Cazul programatorilor

Potrivit Ordinului nr. 409/4.020/737/703/2017 privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 468 din 22 iunie 2017, angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), precum și angajații persoanelor juridice române de drept public beneficiază de **scutirea de impozit pe veniturile din salarii**. reglementare

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- a) posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă.
Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități;
- b) postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: centru de calcul, direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- c) dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă; condiții
- d) angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creație de programe pentru calculator. Societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări, în vederea beneficierii de scutire, sunt exceptate de la îndeplinirea condiției privind realizarea veniturilor pentru anul în care s-a realizat reorganizarea.

Noul Ordin reintroduce pragul de 10.000 euro ca o condiție pentru acordarea scutirii de impozitul de 16% la veniturile programatorilor. **Angajatorul trebuie așadar să fi obținut venituri de minimum 10.000 de euro pe fiecare programator angajat, într-un an fiscal în-** minimum
10.000 euro

treg în urmă. Ordinul anterior, nr. 872/5.932/2.284/2.903/2016, pe care îl abrogă, elimină acest prag, care fusese prevăzut de reglementarea din 2015.

În plus, Ordinul nr. 409/2017 elimină condiția ca firmele beneficiare de scutirea de impozit pe veniturile programatorilor să facă produse soft finale. Ca urmare, de reducere vor beneficia și firmele care produc componente de soft destinate asamblării unui produs care va fi finalizat de o altă firmă.

Angajatorul va trebui să întocmească separat statul de plată pentru angajații care beneficiază de scutirea de impozitul pe venit. Menționăm însă, pentru evitarea oricăror confuzii, că și pentru aceste categorii de salariați se datorează contribuțiile legale la salariu.

Problemă

Cum se impozitează tichetele de masă în cazul persoanelor care desfășoară activități de creare de programe pe calculator?

Răspuns

În cazul persoanelor care beneficiază de scutire de impozit pe veniturile din salarii, ca urmare a activității de creare de programe pentru calculator, **nu se vor impozita nici tichetele de masă.** Aceasta deoarece tichetele de masă reprezintă și ele venituri din salarii, astfel încât nu vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit.

LISTA

cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creație de programe pentru calculator

Nr. crt.	Ocupația	Descrierea activității
1.	Administrator baze de date	Activități de furnizare a expertizei de specialitate și a asistenței practice în managementul sistemelor de baze de date și în utilizarea datelor informatice pentru a răspunde cerințelor sistemului informatic în orice moment al ciclului de viață, în conformitate cu criteriile de calitate definite
2.	Analist	Activități de realizare a analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
3.	Inginer de sistem în informatică	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
4.	Inginer de sistem software	Activități de adaptare și/sau de armonizare a soluțiilor hardware, software și a sistemelor de operare, precum și a aplicațiilor existente ori proiectate la necesitățile reale sau estimate ale utilizatorilor, în vederea îndeplinirii cerințelor privind satisfacerea gradului de solicitare (timpul de răspuns)
5.	Manager de proiect informatic	Activități de coordonare a sistemelor de dezvoltare specifice aplicațiilor informatice majore, inclusiv coordonarea personalului și urmărirea cerințelor proiectelor (informații/date necesare, programare, analiză). Managerii de proiect dezvoltă, planifică,

1. Noțiune

Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011, în Titlul I – Capitolul IV privind suspendarea contractului individual de muncă, cuprinde prezentarea sistematică a cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă și a principalelor sale efecte.

În completare, întâlnim reglementări ale unora dintre cazurile de suspendare și într-o serie de legi speciale, cum ar fi:

- Codul de procedură penală (arestul preventiv);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, aprobată prin Legea nr. 436/2001 (întreruperea colectivă a lucrului);
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările ulterioare etc.

reglementări

Suspendarea contractului individual de muncă constă în suspendarea principalelor sale efecte: prestarea muncii și plata salariului.



2. Drepturi bănești pe perioada suspendării

În funcție de temeiul suspendării, salariatul are uneori dreptul la plata unor drepturi bănești, alteleori nu. În toate cazurile însă, aceste drepturi bănești nu constituie salariu, deoarece din punct de vedere juridic numim salariu exclusiv plata efectuată ca o contraprestație la munca depusă. Or, pe parcursul suspendării, salariatul nu lucrează.

Astfel, în anumite cazuri, salariatul beneficiază de o serie de indemnizații, de natură să înlocuiască salariul de care este lipsit, plătite fie din fondul de salarii, fie de la bugetul asigurărilor sociale:

indemnizații

Exemplu

- – concediul de maternitate;
- – concediul de creștere a copilului;
- – perioadele de șomaj tehnic;
- – concediul paternal etc.

În alte cazuri, salariatul beneficiază pe durata suspendării chiar de salariu, doar că acesta nu este plătit de către angajatorul inițial, ci de către un alt angajator, la care își desfășoară activitatea.

salariu

Exemplu:

- – detașarea;
- – exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități electivă, legislative ori judecătorești.

În sfârșit, există situații de suspendare în care salariatul nu beneficiază deloc de drepturi bănești.

fără drepturi bănești

Exemplu:

- – greva (atât cea legală, cât și cea nelegală);
- – arestul preventiv;
- – concediul fără plată etc.

neconstitu-
ționalitate

Prin decizii ale Curții Constituționale, anumite ipoteze legale de suspendare au fost declarate neconstituționale. Astfel, Decizia Curții Constituționale nr. 279/2015, publicată în Monitorul Oficial nr. 431 din 17 iunie 2015, statuează cu privire la neconstituționalitatea art. 52 alin. (1) lit. b), adică a posibilității angajatorului de a suspenda contractul odată cu depunerea plângerii penale. Posibilitatea suspendării contractului la momentul depunerii plângerii penale era o regulă veche în dreptul românesc, care nu ridicase niciodată până acum probleme de neconstituționalitate.

Astfel, chiar și Legea nr. 1/1970 prevedea în art. 16: „În cazul în care unitatea a făcut plângere penală împotriva unui salariat sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, conducerea unității îl va suspenda din funcție. Pe timpul suspendării nu se plătesc drepturile de salariu“.

neconstitu-
ționalitate

Ulterior a intervenit o nouă decizie a Curții Constituționale, care a declarat neconstituționalitatea și a unei alte posibilități de suspendare a contractului de muncă. Prin Decizia nr. 261/2016, publicată în Monitorul Oficial nr. 511 din 7 iulie, „Curtea Constituțională a constatat că, în urma efectuării testului de proporționalitate vizând restrângerea exercițiului dreptului la muncă, suspendarea contractului individual de muncă în cazul începerii cercetării disciplinare prealabile împotriva salariatului nu întrunește condiția caracterului proporțional, măsura fiind excesivă în raport cu obiectivul ce trebuie atins, astfel că dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. a) sunt neconstituționale în raport cu drepturilor fundamentale referitoare la dreptul la muncă, respectiv accesul liber la justiție“.

3. Cazuri de suspendare

Codul muncii structurează cazurile de suspendare a contractului individual de muncă în funcție de voința părților, în patru grupe:

- a) suspendare de drept;
- b) suspendare din inițiativa salariatului;
- c) suspendare din inițiativa angajatorului;
- d) suspendare cu acordul părților.



Trebuie arătat că singurele cauze de suspendare admisibile sunt cele prevăzute în Codul muncii. Astfel, Curtea de Apel Constanța a decis că inserarea în contractul colectiv de muncă a unei alte cauze de suspendare decât cele prevăzute de lege este inadmisibilă, deci o astfel de clauză este nulă. În consecință, și deciziile de suspendare care s-ar întemeia pe o atare clauză din contractul colectiv sunt nule.

cazuri speciale

Un caz aparte de suspendare a contractului poate fi întâlnit în ipoteza în care angajatorul emite o decizie de concediere, care însă este anulată de către instanță, iar instanța dispune și reintegrarea salariatului în locul de muncă inițial. Este vorba despre o situație în care, temporar, munca nu se prestează, iar salariul nu se plătește. Firește, în executarea hotărârii judecătorești, angajatorul va avea obligația de a plăti salariatului, cu titlu de despăgubire, salariile de care acesta a fost lipsit ca urmare a deciziei nelegale de concediere.

soluționa prin arbitrajul Curții de Arbitraj Comercial Internațional se pe lângă Camera de Comerț și Industrie a României, în conformitate cu Regulile de procedură arbitrală ale acestei Curți.

8.2. Hotărârea arbitrală este definitivă și obligatorie.

IX. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

9.1 Prezentul contract încetează de plin drept, fără a mai fi necesară intervenția unui tribunal arbitral/unei instanțe judecătorești, în cazul în care una dintre părțile contractului:

a) își încalcă vreuna dintre obligațiile sale, după ce a fost avertizată, de către cealaltă parte, că o nouă nerespectare a acestora va conduce la rezoluțiunea/rezilierea contractului;

b) cesionează drepturile și obligațiile sale prevăzute în cuprinsul prezentului contract fără acordul celeilalte părți,

c) este declarată în stare de incapacitate de plată sau a fost declanșată procedura de lichidare (faliment) înainte de executarea prezentului contract,

d) alte clauze prevăzute de lege.

9.2. Partea care invocă o cauză de încetare a prezentului contract o va notifica celeilalte părți cu cel puțin zile înainte de data la care cauza respectivă urmează să-și producă efectele.

9.3. Rezilierea prezentului contract nu va avea niciun efect asupra obligațiilor deja scadente între părți.

9.4. Prevederile prezentului capitol nu vor avea niciun efect asupra obligațiilor deja scadente între părțile contractante.

X. CLAUZE FINALE

10.1. În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se va lua în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum și a celorlalte drepturi prevăzute de legislația muncii.

10.2. Dacă utilizatorul va continua să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi prevederile prezentului contract, se consideră că între acel salariat temporar și utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

10.3. Modificarea prezentului contract se face numai prin act adițional încheiat între părțile contractante.

10.4. Prezentul contract, împreună cu anexele sale care fac parte integrantă din cuprinsul său, reprezintă voința părților și înlătură orice altă înțelegere verbală dintre acestea, anterioară sau ulterioară încheierii lui.

Prezentul contract de muncă temporară s-a încheiat în exemplare originale din care unul a fost pus la dispoziția utilizatorului.

AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ,

UTILIZATOR,

REPREZENTANT LEGAL,

REPREZENTANT LEGAL,

.....

.....

Note:

¹ Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise, cu caracter temporar.

² Un utilizator poate apela la agenții de muncă temporară doar în cazurile prevăzute de art. 89 din Codul muncii.

³ Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni cu posibilitatea prelungirii o singură dată, fără depășirea unei perioade de 36 de luni.

Problema 1

Printr-un contract de punere la dispoziție, un salariat temporar are trecut un număr de zile de concediu de odihnă mai mic decât numărul de zile corespunzător unui salariat al utilizatorului cu aceeași vechime în muncă.

Este obligat utilizatorul ori agentul de muncă temporară să respecte Contractul colectiv de muncă al utilizatorului în ceea ce privește numărul de zile de concediu de odihnă acordate angajatului temporar?

Egalitatea de tratament prevăzut în Codul muncii se referă și la numărul de zile de concediu de odihnă?

Răspuns

Potrivit art. 101 din Codul muncii, cu excepția dispozițiilor speciale contrare, dispozițiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum și cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

În privința concediului de odihnă al salariaților temporari observăm că nu sunt prevăzute dispoziții speciale în capitolul destinat muncii prin agent de muncă temporară din Codul muncii, astfel încât dispozițiile privind durata concediilor de odihnă în funcție de vechimea în muncă stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator **se aplică în egală măsură** și salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

concediul
de odihnă

Problema 2

Salariatul temporar are dreptul de a fi informat cu privire la conținutul contractului de punere la dispoziție?

Răspuns

Nu. Și, cu toate acestea, unele dintre prevederile contractului de punere la dispoziție pot cuprinde mențiuni care îl interesează în mod direct. Astfel, potrivit art. 95 alin. (4) din Codul muncii, contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunță la serviciile sale înainte de terminarea misiunii, în condițiile contractului de punere la dispoziție.

Observăm mai întâi că aceasta este o încetare de drept (care se adaugă la celelalte ipoteze, enumerate la art. 56 din Codul muncii), deci salariatul temporar nu beneficiază de normele de protecție de la concediere (de exemplu, preaviz, justificarea încetării etc.).

În al doilea rând, nu se explică de ce contractul de muncă temporară trebuie să înceteze automat la finele misiunii, câtă vreme legea prevede că un contract de muncă temporară se poate încheia și pentru mai multe misiuni.

În sfârșit, motivele pentru care utilizatorul renunță la serviciile salariatului temporar nu sunt reglementate. Practic, utilizatorul ar putea renunța în mod arbitrar la salariatul temporar, deși misiunea nu s-a încheiat. De aceea, se recomandă **prevederea expresă și detaliată în contractul de punere la dispoziție a motivelor pentru care utilizatorul ar putea renunța anticipat la salariatul temporar**, deoarece acest contract constituie singurul izvor al acestui drept.

încetare
de drept

Codul muncii nu mai prevede, în prezent, o limită minimă a timpului de lucru, ceea ce înseamnă că munca se poate presta pentru o durată oricât de scurtă. Alte sisteme europene de drept cuprind o limită minimă a fracțiunii de normă pentru care se pot încheia contracte part-time.

Prestarea muncii pentru o durată mai scurtă de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână conduce la aplicabilitatea și a unui regim juridic al salariaților în multe privințe diferit. Salariații cu contract de muncă cu timp parțial beneficiază de două categorii de drepturi:

- drepturi care decurg din simpla lor calitate de salariat, nefiind susceptibile de acordare proporțională: dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la securitate și sănătate în muncă, dreptul la acces la formarea profesională, dreptul la informare și consultare, dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă, dreptul la protecție în caz de concediere, dreptul la negociere colectivă, dreptul de a participa la acțiuni colective, dreptul de a constitui un sindicat sau de a adera la un sindicat etc.;
- drepturi care se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat: dreptul la salariu și alte beneficii.



ATENȚIE!

Dreptul la concediul de odihnă nu mai face parte din categoria de drepturi care se acordă proporțional cu timpul lucrat, ci doar dreptul la indemnizația corespunzătoare. Salariații cu fracțiune de normă au dreptul la concediul de odihnă complet.

Din perspectiva identificării tendințelor de flexibilizare a raporturilor de muncă, trebuie subliniată prevederea cuprinsă în art. 107 din Codul muncii, care obligă angajatorul ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

Această comunicare se va face și sindicatului sau reprezentanților salariaților. Legea nu fixează un termen pentru această comunicare, prevăzând doar că ea trebuie realizată „de îndată”.

SFATUL NOSTRU

Încheierea de contracte de muncă în timp parțial răspunde unei nevoi de flexibilizare a timpului de lucru, fiind utilă multor categorii de persoane. De aceea, Codul muncii prevede obligația de informare a personalului, cu privire la oferta de locuri de muncă ce pot fi ocupate cu fracțiuni de normă.

În acest scop, un simplu anunț afișat la sediul angajatorului este suficient. Apariția unui loc de muncă ce poate fi ocupat cu contract de muncă în timp parțial nu trebuie notificată fiecărui salariat în parte, dar trebuie făcută publică.

În absența unor contracte de muncă „foarte” atipice, cum ar fi contractul de muncă *on call*, contractul cu timp parțial este adesea folosit cu scopul flexibilizării raportului contractual. În plus față de contractul inițial de muncă, între părți se încheie – uneori pe durată determinată – contracte de muncă cu fracțiune de normă, pentru a permite desfășurarea activității în perioadele de vârf.

Exemplu

- O reglementare specială privind munca cu fracțiune de normă poate fi întâlnită în cazul medicilor. Potrivit Legii salarizării nr. 153/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 492 din 28 iunie 2017, pentru gărzile efectuate de medici în afara normei legale de muncă și a programului normal de lucru, medicii vor încheia cu unitatea sanitară un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă. Pentru acest contract, ei vor beneficia de „drepturile aferente activității prestate în linia de gardă”, adică salariul și sporurile aferente condițiilor de muncă, de care beneficiază și la norma de bază. Tot prin utilizarea de contracte cu fracțiune de normă se rezolvă și problema gărzilor efectuate de medici care nu au raport contractual cu clinica respectivă: aceștia încheie cu unitatea sanitară un contract individual de muncă cu timp parțial pentru activitatea prestată în linia de gardă.

persoane,
nu norme

De notat cu privire la contractele de muncă cu timp parțial că (spre deosebire de alte sisteme de drept) aplicarea textelor legislației românești care fac referire la numărul de lucrători se realizează prin raportare la persoane, și nu la norme de lucru.

Exemplu

- Spre exemplu, concedierea va fi colectivă dacă implică cel puțin 10 salariați (dintr-un total de mai puțin de 100, potrivit art. 68 alin. (1) lit. a) din Codul muncii), fiind nerelevant dacă cei 10 sunt încadrați cu fracțiuni de normă, în timp ce angajații cu normă întreagă nu sunt concediați. Sau negocierea contractului colectiv de muncă va fi obligatorie dacă în unitate sunt 21 de salariați, fie ei și încadrați cu fracțiune de normă (potrivit art. 129 din Legea dialogului social nr. 62/2011).

Unele dificultăți practice ridică art. 105 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, care prevede interdicția salariaților part-time de a presta ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora. Cum volumul de muncă este adesea fluctuant, credem că această interdicție constituie o piedică în plus în calea flexibilității interne.

Exemplu

- Un salariat cu fracțiune de normă va avea trecut în contract intervalul în care își desfășoară activitatea, de exemplu: de la 8.00 la 12.00. Dacă inspectorul de muncă venit în control îl găsește lucrând la ora 16.00, el îl va sancționa contravențional pe angajator.



Problema este: care este sancțiunea aplicabilă? În această privință, practica inspectoratelor teritoriale de muncă este împărțită: unele consideră că fapta ar constitui contravenția de la art. 260 alin. (1) lit. i) din Codul muncii: „nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară”, în timp ce alte inspectorate apreciază că acesta ar fi un caz de muncă la negru, sancționat la art. 260 alin. (1) lit. e) din Codul muncii.

Cu excepțiile prevăzute în art. 103-107 din Codul muncii, toate celelalte reglementări se aplică, indistinct, salariaților cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă.

Exemplu

- Astfel, de pildă, acoperirea prejudiciului produs de către salariat angajatorului se poate face numai prin rate care nu vor depăși o treime din salariul lunar net, indiferent dacă acesta corespunde unui contract de muncă cu normă întreagă sau a unei fracțiuni de normă.

1. Reglementare

Contractul de ucenicie este reglementat prin:

- Codul muncii, art. 208-210;
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial nr. 498 din 7 august 2013, modificată cel mai recent prin Legea nr. 164/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 544 din 11 iulie 2017;
- Hotărârea Guvernului nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 705 din 18 noiembrie 2013, cu modificările ulterioare.

Reglementarea actuală, care are ca obiectiv ridicarea nivelului profesional al tinerilor și absorbția pe piața muncii a tinerilor NEET (*not in education, employment or training*) este rezultatul a numeroase modificări, care au intervenit din 2005 și până în prezent, fără însă ca angajarea de ucenici să fi avut până acum amploarea așteptată de guvernanți. Alte sisteme de drept par a fi mult mai avansate din acest punct de vedere.

Exemplu

- În Germania, pregătirea ucenicilor se realizează pe baza unui set de reguli cuprinse cel
- mai frecvent în contractele colective de muncă. Sindicatele însele sunt active în recu-
- tarea de ucenici – membrii sindicali de mâine – în formarea profesională și în protecția
- drepturilor acestora.

Spre deosebire de alte sisteme, în dreptul nostru, ucenicul are calitatea de salariat, iar contractul de ucenicie este un contract de muncă. Ucenicul se formează profesional, dar – deși lucrează mai puțin decât ceilalți salariați și, în plus, este lipsit de experiență – va avea dreptul la unele beneficii suplimentare, atât de natură materială, cât și în planul formării profesionale. În sfera acestei optici poate fi identificată lipsa de interes de până acum a angajatorilor în utilizarea de ucenici.

Deși legislația românească prevede încă din 2005 posibilitatea acordării de subvenții firmelor care angajează ucenici, **în tot anul 2016, în România au fost încheiate numai 167 de contracte de ucenicie**. Situația este posibil să se modifice însă, ca urmare a modificărilor introduse prin Legea nr. 164/2017, care au constat în majorarea substanțială a subvențiilor (de la 300 de lei lunar la 1.125 lei lunar).

ucenicul
este salariat

2. Angajatorul

Angajatorul este o persoană fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. Nu orice persoană fizică poate angaja însă ucenici, ci, prin derogare de la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, cu modificările și completările ulterioare, poate încheia contracte de ucenicie la locul de muncă numai persoana fizică autorizată, dacă face dovada că prestează de cel puțin un an activitatea pentru care a fost autorizată.

Condiția a cel puțin un an de activitate este impusă și întreprinderilor familiale.



3. Ucenicul

Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

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.

ATENȚIE!

Ucenicul nu se poate angaja începând de la 15 ani, chiar dacă are acordul părinților. Aceasta conduce la situația oarecum paradoxală ca o persoană de 15 ani să poată deveni salariat, dar nu și ucenic...

condiții

- 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.

Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și cetățenii străini, apatrizii care au obținut autorizație de muncă în România, cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

dreptul la
întreținere

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.

Potrivit art. 499 din Codul civil, părinții sunt obligați să îl întrețină pe copilul devenit major, dacă se află în continuarea studiilor, până la terminarea acestora, dar fără a depăși vârsta de 26 de ani. **Aceste norme se aplică și ucenicilor.**

timpul de
muncă

Sub aspectul timpului de muncă – ucenicul are același regim juridic ca orice alt salariat: durata normală a zilei de lucru este de 8 ore și a săptămânii de lucru este de 40 de ore, cu excepția ucenicilor minori care nu pot lucra mai mult de 6 ore pe zi. Particularitatea o constituie activitatea care intră în noțiunea de timp de lucru: nu este vorba numai despre muncă, dar și despre timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului, care este de asemenea inclus în programul normal de muncă.

4. 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.

Contractul trebuie să conțină pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă următoarele clauze:

a) denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;

Prin sintagma „denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul” se înțelege calificarea cuprinsă în Registrul național al calificărilor profesionale din România care corespunde ocupației pentru care se încheie contractul de ucenicie.

b) denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;

Prin sintagma „denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă” se înțelege denumirea furnizorului de formare care încheie cu angajatorul contractul de prestări de servicii de formare profesională sau denumirea angajatorului, dacă acesta are calitatea de furnizor de formare.

conținutul
contractului

c) numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;

d) locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;

Locul sau, după caz, locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională este/sunt stabilit/stabilite de către angajator în urma consultării cu furnizorul de formare.

În situația în care competențele cuprinse în standardul ocupațional/standardul de pregătire profesională nu pot fi dobândite la angajator, atunci locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională pot fi stabilite de furnizorul de formare și la alți angajatori sau, după caz, furnizori de formare.

conținutul
contractului

Pentru asigurarea locurilor de instruire practică, furnizorul de formare poate încheia parteneriate cu alți angajatori sau, după caz, furnizori de formare, în baza unor convenții/contracte de colaborare, în care se stipulează cu claritate obligațiile părților.

e) durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă.

Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul. Aceasta este o modificare intervenită prin Legea nr. 164/2017. Cât privește nivelele de calificare, acestea sunt precizate în cuprinsul Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, publicat în Monitorul Oficial nr. 734 din 28 noiembrie:

U 10/004 Ucenicia

Nivelurile de calificare	Descriptorii de definire ai nivelurilor Cadrului național al calificărilor			Durata minimă contract ucenicie
	Cunoștințe	Abilități	Competențe	
Nivelul 1	cunoștințe generale de bază	abilități de bază necesare pentru a executa sarcini simple	munca sau studiul sub supraveghere directă într-un context structurat	–
Nivelul 2	cunoștințe factice de bază într-un domeniu de muncă sau de studiu	abilități cognitive și practice de bază necesare pentru utilizarea informațiilor relevante în scopul executării sarcinilor și rezolvării problemelor de rutină prin utilizarea unor reguli și instrumente simple	munca sau studiul sub supraveghere, cu un anumit grad de autonomie	12 luni
Nivelul 3	cunoștințe factice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale dintr-un domeniu de muncă sau de studiu	o gamă de abilități cognitive și practice necesare pentru executarea sarcinilor și rezolvarea problemelor prin selectarea și aplicarea de metode, instrumente, materiale și informații de bază	asumarea responsabilității pentru executarea sarcinilor într-un domeniu de muncă sau de studiu; adaptarea propriului comportament la circumstanțe pentru rezolvarea problemelor	24 luni
Nivelul 4	cunoștințe factice și teoretice în contexte largi, în cadrul unui domeniu de muncă sau studiu	o gamă de abilități cognitive și practice necesare pentru găsirea de soluții la probleme specifice, într-un domeniu de muncă sau de studiu	autogestionare cu ajutorul unor indicații în general previzibile în cadrul situațiilor de muncă sau de studiu, dar care se pot schimba; supravegherea activității de rutină a altor persoane, preluând o anumită responsabilitate pentru evaluarea și îmbunătățirea activităților de muncă sau de studiu	36 luni

La încheierea contractului de ucenicie, angajatorul și salariatul 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) dacă ucenicul nu respectă obligația asumată să suporte cheltuielile ocazionate de formarea profesională finanțată de angajator.

la încetarea
contractului
de ucenicie

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

Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze ucenicului un exemplar original din contractul de ucenicie.

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

Perioada de probă este mai scurtă decât în cazul contractului de muncă obișnuit: ea nu va putea depăși 30 de zile.

perioada
de probă

5. De ce să angajăm ucenici

Începând cu august 2017, angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile prezentei legi, 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. Până acum, suma acordată era de 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, adică de numai 300 de lei.

stimulent
financiar

Suma de 1.125 lei se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului. Ea nu se acordă însă:

- a) pe perioada de probă prevăzută în cuprinsul contractului de ucenicie;
- b) pe perioada în care raporturile de muncă sunt suspendate.

Nu beneficiază de subvenție angajatorii care, anterior încheierii contractelor de ucenicie, au avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de ucenicie, pentru aceeași calificare.

ATENȚIE!

Angajatorii care beneficiază de subvenție sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale ucenicilor pe toată perioada contractului de ucenicie. În situația în care contractul de ucenicie încetează anterior datei prevăzute în contract, angajatorul 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 ucenic, plus dobânda de referință a BNR.

Restituirea se realizează dacă încetarea contractului a intervenit prin acordul părților, prin anularea contractului sau ca urmare a desființării postului.

6. Ce avem de făcut

a) Comunicarea intenției de organizare a activității de ucenicie

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 de către angajatori a locurilor de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie se va face pe suport de hârtie sau în format electronic, pe suport magnetic ori e-mail, prin formularul pentru comunicarea locurilor vacante prevăzut în Anexa nr. 1 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 174/2002, cu modificările și completările ulterioare.

În formular, la rubrica „Denumirea ocupației” se adaugă și sintagma „CU” care provine de la prescurtarea „contract de ucenicie”.

Codul COR (6 caractere) este cel specific ocupației pentru care se încheie contractul de ucenicie.

La rubrica durata încadrării în muncă se va completa durata contractului de ucenicie.

b) Obligația desemnării unui coordonator de ucenicie



Dacă angajează ucenici, angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.

Poate avea calitatea de coordonator de ucenicie salariatul sau, după caz, întreprinzătorul persoană fizică ce îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

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

Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregătește ucenici având în același timp și calitatea de coordonator de ucenicie.

c) Documente necesare inițial

Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt:

- actul de identitate, în original și în copie;
- certificatul de naștere, în original și în copie;
- 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;
- certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- dispoziția de repartizare;
- autorizația de muncă, în cazul străinilor.



d) Documente care se depun lunar

În vederea acordării sumei, angajatorul va depune la agenția teritorială a forței de muncă lunar până cel mai târziu la data depunerii declarației 112:

- un tabel nominal;
- fișa de evidență zilnică a salariaților și statul de plată pentru luna respectivă, în copie certificată de angajator;
- raportul de monitorizare a planului de activitate al ucenicului întocmit de coordonatorul de ucenicie.



Tabelul nominal se întocmește după următorul model:

Angajatorul
 Sediul/Adresa
 Județul
 Contul/Banca
 Codul fiscal (CUI)
 Telefon/fax
 Nr. /Data

TABEL NOMINAL

cu ucenicii încadrați în muncă conform prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, pentru stabilirea sumelor cuvenite lunar angajatorului din bugetul asigurărilor pentru șomaj

luna anul

Nr. crt.	Numele și prenumele	Codul numeric personal	Convenția nr. /.....	Numărul orelor efectiv lucrate	din care ore de formare profesională incluse în programul de formare profesională	Suma cuvenită pentru timpul efectiv lucrat	Observații
0	1	2	3	4	5	6	7
1.							
2.							
Total sume cuvenite							

7. Perioada de ucenicie = stagiul de cotizare

Cum am văzut, ucenicia se desfășoară pe baza unui contract de muncă, astfel încât în acest timp trebuie plătite contribuțiile potrivit legii, iar perioada în care persoana a lucrat ca ucenic este considerată stagiul de cotizare, în vederea calculării pensiei.

Menționăm că problema utilizării perioadei de ucenicie în calculul pensiei este una de mare actualitate, cu privire la persoanele care au fost ucenici cu mult înainte de actuala



stagii de
cotizare

reglementare, începând cu jumătatea secolului trecut, și care în prezent solicită valorificarea acelor perioade ca perioade utile în calculul pensiei. Cu privire la aceste categorii de persoane, în condițiile în care actele normative succesive anterioare nu cuprindeau reglementări clare privind calculul vechimii în muncă în cazul ucenicilor, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat prin Decizia nr. 18/2015, dată în recurs în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 801 din 28 octombrie 2015, în sensul că perioada în care o persoană a fost ucenic cu plată și a urmat cursurile unei școli profesionale:

1. anterior datei de 1 ianuarie 1949, va fi considerată stagiul de cotizare dacă ucenicii au primit salariu ori au cotizat la fostele case de asigurări sociale;
2. între 1 ianuarie 1949 și 1 ianuarie 1954, va fi considerată vechime în muncă, indiferent dacă în privința ucenicilor a existat obligația virării contribuțiilor la fostele case de asigurări sociale, dar va reprezenta stagiul de cotizare numai în măsura în care s-a cotizat la fostele case de asigurări sociale;
3. după 1 ianuarie 1954 și până la 1 aprilie 2001, va fi considerată stagiul de cotizare și vechime în muncă perioada practicii în producție (*a se vedea și tema L 21*).

proba
uceniciei

Recent, cu privire la aplicarea acestei decizii s-a ridicat din nou o anume problemă, vizând modalitatea de probă a perioadelor în care o persoană a desfășurat ucenicie în cadrul unei unități de învățământ, cu scopul valorificării acelor perioade în stabilirea pensiei. Persoanele care solicită să li se recunoască această perioadă ca stagiul de cotizare și vechime în muncă, în intervalul 1 ianuarie 1954 – 1 aprilie 2001, utilizează ca mijloace de probă adeverințe emise de unitatea de învățământ în cadrul căreia s-a făcut ucenicia. Dar unele astfel de adeverințe menționează exclusiv împrejurarea că persoana în cauză a urmat într-un anumit interval de timp cursurile școlii de ucenici ori ale școlii profesionale și că, în perioada școlarizării sale, ucenicul a efectuat practică în producție, fără a se indica și perioada concretă în care ea a fost realizată și fără a atașa state de plată (deoarece acestea nu se mai găsesc).



Unele instanțe iau în considerare aceste adeverințe, apreciind că indiferent dacă există sau nu state de plată ori alte dovezi care să însoțească adeverința emisă de unitatea de învățământ, perioada școlarizării ucenicului, situată în intervalul 1 ianuarie 1954 – 1 aprilie 2001, trebuie recunoscută în întregime ca vechime în muncă și stagiul de cotizare.



Dimpotrivă, altele apreciază că poate fi recunoscută ca practică în producție și, implicit, ca vechime în muncă și stagiul de cotizare, în sensul Deciziei nr. 18/2015 a ÎCCJ, numai perioada în care fostul ucenic a făcut proba faptului că a realizat practică în producție, confirmată de statele de plată existente. Prin aplicarea principiului contributivității se pot recunoaște ca vechime în muncă și stagiul de cotizare numai acele luni în care rezultă din statele de plată că ucenicul a realizat efectiv practică în producție și, eventual, în care a fost plătit pentru serviciile prestate.

Așadar, problema vizează nu atât un aspect de practică neunitară, ci o abordare diferită asupra administrării materialului probatoriu. Apreciem că ar putea fi luată în considerare adeverința eliberată de unitatea de învățământ absolvită, dacă este însoțită și de alte mijloace de probă, cum ar fi state de plată, fie și aferente unor intervale limitate, de natură să acopere măcar o parte din perioada de școlarizare, acte din care rezultă că reclamantul a beneficiat de drepturi salariale în calitate de elev ucenic. Instanța ar urma să utilizeze adeverința eliberată de unitatea de învățământ prin corelare cu alte documente care să ateste că, în concret, reclamantul a desfășurat activitate, anume cu statele de plată care au putut fi găsite.

**Fructificați șansa acestui veritabil dialog
cu specialiști din domeniul legislației muncii!**

Consultanță de specialitate personalizată GRATUITĂ

În calitate de abonat la Consilier – Codul muncii, beneficiați de consultanță:

– în scris, pe toată durata abonamentului!

Vă invităm să ne transmiteți întrebările dvs. (conform numărului de întrebări alocat abonamentului dvs.) prin e-mail, la adresa consilier@rs.ro. Primiți prin e-mail, pe adresa dvs., răspunsul din partea specialiștilor noștri, în cel mult 5 zile lucrătoare.

Tot ce aveți de făcut este să:

- transmiteți întrebarea dvs. pe adresa de e-mail: consilier@rs.ro.
- menționați la Subject: Consultanță – Codul muncii și codul de client, iar în corpul e-mail-ului scrieți întrebarea pe care doriți să o adresați specialiștilor.

– telefonic, pe toată durata abonamentului!

În fiecare marți, în intervalul orar 16.00 – 18.00, vă invităm să adresați întrebările dvs. telefonic, la numărul: 021.317.25.59, conform programului de mai jos:

Luna	Data				
Ianuarie	10.01	17.01	31.01		
Februarie	07.02	14.02	21.02	28.02	
Martie	07.03	14.03	21.03	28.03	
Aprilie	04.04	11.04	18.04	25.04	
Mai	02.05	09.05	16.05	23.05	30.05
Iunie	06.06	13.06	20.06	27.06	
Iulie	04.07	11.07	18.07	25.07	
August	Perioadă de concedii				
Septembrie	05.09	12.09	19.09	26.09	
Octombrie	03.10	10.10	17.10	24.10	31.10
Noiembrie	07.11	14.11	21.11	28.11	
Decembrie	05.12	12.12.	19.12		

Lucrarea pe care ar trebui s-o citească orice manager de resurse umane!

Ghidul Bune practici în HR conține informații complete, excelent structurate, despre aspectele vitale ale activității de HR:

- Dificultățile și provocările actuale ale Departamentului HR
- Politica salarială
- Motivarea și recompensarea angajaților
- Comunicare internă
- Strategie și Planificare

Găsiți pe acest CD sfaturi/soluții/trucuri practice pentru cele mai frecvente probleme de HR!

- Dificultățile și provocările actuale pentru Departamentul Resurse Umane
- Ce roluri noi trebuie să îndeplinească managerul de resurse umane
- Cele 7 criterii care stau la baza reducerii personalului
- 3 acțiuni de motivare non-financiară
- Chestionar de monitorizare și evaluare a angajamentului angajaților
- 11 strategii de revenire din criză pe care trebuie să le aplice managerul de resurse umane



Din sumarul lucrării:

- Managementul resurselor umane – activități necesare și tendințe
- Strategia de resurse umane a organizației
- Planificarea resurselor umane
- Rezolvarea deficitului de personal
- Rezolvarea surplusului de personal
- Politica salarială
- Soluții pentru reducerea costurilor cu forța de muncă
- Motivarea angajaților
- Recompensarea angajaților
- Retenția angajaților
- Comunicarea internă
- Măsurători în Resurse Umane: Rapoarte

**Pentru informații detaliate, accesați:
www.bunepacticihr.resurseumane.org
sau sunați la nr. 021 209 45 45**



ALM219