

## 1. Reglementare

**N**orme speciale cu privire la protecția persoanelor cu handicap sunt cuprinse în numeroase acte normative. Între acestea:

- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată în Monitorul Oficial nr. 1 din 3 ianuarie 2008, cu modificările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 268/2007 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006, publicată în Monitorul Oficial nr. 233 din 4 aprilie 2007, cu modificările ulterioare;
- Ordinul nr. 847/2021 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate, publicat în Monitorul Oficial nr. 970 din 11 octombrie 2021.

## 2. În ce condiții pot fi angajate persoane cu handicap

Persoanele cu handicap pot fi încadrate în muncă potrivit pregătirii lor profesionale și capacității de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de handicap, emis de comisiile de evaluare de la nivel județean sau al sectoarelor municipiului București (art. 78 alin. (1) din Legea nr. 448/2006).

În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice au obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică.

Prin urmare, dacă sunteți entitate privată, recrutarea persoanelor cu handicap se poate realiza în conformitate cu prevederile procedurilor existente la nivelul entității, iar dacă sunteți instituție publică, va trebui să organizați concurs de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap.

Conform art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006, autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați au **obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.**

La stabilirea celor 4% nu se iau în calcul asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav angajați în condițiile legii.

Potrivit Ordonanței de urgență nr. 127/2024 privind unele măsuri în domeniul social, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.124 din 11 noiembrie 2024, pentru a dovedi îndeplinirea obligației de angajare a celor 4% de angajați din rândul persoanelor cu handicap, entitățile trebuie să facă dovada că, printr-o cerere scrisă, **au solicitat sprijinul organizațiilor nonguvernamentale** care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități, în vederea respectării procentului stabilit de lege. Astfel, ele vor prezenta către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă cererea scrisă, precum și dovada transmiterii acesteia către organizațiile nonguvernamentale, pentru a comunica posturile vacante adecvate ocupării de către persoanele cu dizabilități.

capacitate  
de muncă

concurs



ONG

Cererea va cuprinde descrierea atribuțiilor pentru posturile respective, calificările necesare, precum și norma de lucru.



În plus, firmele au **obligatia să transmită anual**, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

Aceste prevederi se aplică începând cu luna ianuarie 2025.

În aplicarea prevederilor O.U.G. nr. 127/2024 a fost emis Ordinul nr. 28/2025 pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 78 alin. (2<sup>2</sup>)-(2<sup>4</sup>) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, publicat în Monitorul Oficial nr. 68 din 28 ianuarie 2025, conform căruia, în legătură cu obligațiile angajatorilor, pot exista trei situații:

### 1. Există posturi vacante adecvate ocupării de persoane cu dizabilități.

Angajatorul transmite cerere la cel puțin trei organizații nonguvernamentale care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilități în raza teritorială a sediului entităților.

Organizațiile nonguvernamentale trebuie să fie înregistrate în Registrul național ONG, să nu fie radiate, în lichidare sau dizolvate și să aibă ca scop, inclusiv cel modificat ulterior, prestarea serviciilor în folosul persoanelor cu dizabilități.

Registrul unităților protejate se găsește aici: <https://anpd.gov.ro/web/unitati-protejate/>

Cererea și dovada transmiterii acesteia către organizațiile nonguvernamentale se transmit pe suport hârtie sau în format electronic, prin e-mail, către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană ori a municipiului București (raza teritorială în care are sediul societatea).

Modelul cererii este următorul:

Anexa nr. 1

### **CERERE** **de solicitare a sprijinului organizațiilor nonguvernamentale** *- model -*

Către ..... (denumirea organizației nonguvernamentale)  
Subscrisa ..... (denumirea autorității/instituției publice/persoanei juridice publice/private care trebuie să îndeplinească obligația de a angaja persoane cu handicap), cu sediul ..... (sediul activității principale) în localitatea ....., strada ..... nr. ...., județul ....., codul fiscal ....., nr. de înmatriculare la registrul comerțului ....., cod CAEN ....., cu datele de contact ..... (numărul de telefon, adresa de e-mail), reprezentată prin ..... (numele complet și funcția persoanei care reprezintă/angajează legal autoritatea/instituția publică/persoana juridică publică/privată), solicit sprijinul dumneavoastră pentru a informa persoanele cu

## Contractul de muncă al persoanelor cu handicap H 10/003

dizabilități pe care le aveți în evidență cu privire la oportunitățile de angajare în cadrul ..... (autorității/instituției publice/persoanei juridice publice/private), pentru următoarele funcții/posturi:

Nr. crt.	Denumirea postului vacant	Codul COR	Nr. de posturi	Atribuțiile postului vacant	Calificarea sau competențele necesare ocupării postului vacant <sup>1</sup>	Norma de lucru <sup>2</sup>	Tipul raportului și durata <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Se completează cu calificarea sau, după caz, cu competențele necesare ocupării postului vacant.

<sup>2</sup> Se completează cu norma de lucru prevăzută pentru postul vacant respectiv.

<sup>3</sup> Se completează, după caz, cu raport de muncă sau raport de serviciu și durată nedeterminată sau durată determinată.

Informații suplimentare se pot obține la nr. de telefon ....., e-mail ....., persoana de contact .....

Data  
.....

Semnătura persoanei care reprezintă/angajează legal  
autoritatea/instituția publică/persoana juridică  
publică/privată  
.....

### 2. Nu există posturi vacante adecvate ocupării de persoane cu dizabilități.

Nu se transmite cerere, întrucât din modelul de cerere prevăzut în Anexa 1 a Ordinului rezultă că aceasta se adresează pentru a solicita sprijinul organizațiilor non-guvernamentale respective pentru a informa persoanele cu dizabilități pe care le au în evidență cu privire la oportunitățile de angajare în cadrul societății care formulează cererea. Or, dacă nu există posturi vacante adecvate ocupării de către persoanele cu dizabilități, nu există nici oportunitate de angajare a acestor persoane.

### 3. Indiferent dacă există sau nu posturi vacante adecvate ocupării de persoanele cu dizabilități

Se transmite anual, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în a căror rază teritorială își are sediul, o situație centralizată a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

Modalitatea de completare este următoarea:

- în prima rubrică se trece numărul de posturi aprobate/existente în anul anterior adecvate ocupării de persoanele cu dizabilități;
- în a doua rubrică se trece numărul de posturi vacante adecvate ocupării de persoanele cu dizabilități;

## H 10/004 Contractul de muncă al persoanelor cu handicap

- în a treia rubrică se menționează denumirea funcțiilor/posturilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate;
- în a patra rubrică se menționează numărul total de funcții/posturi ocupate de persoanele cu dizabilități;
- în cea de-a cincea rubrică se menționează competențele solicitate la angajare, corespunzătoare funcției/postului.

Modelul centralizatorului este următorul:

### SITUAȚIE CENTRALIZATĂ a funcțiilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate în anul .....

- model -

Denumirea autorității/instituției publice/persoanei juridice publice/private .....,  
cu sediul în localitatea ....., strada ..... nr. ...., județul .....,  
codul fiscal ....., nr. de înmatriculare la registrul comerțului .....,  
codul CAEN ....., datele de contact ..... (numărul de telefon, adresa de e-mail)

Numărul de posturi aprobate/existente în anul .....	Numărul de posturi vacante în anul .....	Denumirea funcțiilor/posturilor ocupate de persoanele cu dizabilități angajate	Numărul total de funcții/posturi ocupate de persoanele cu dizabilități	Competențele solicitate la angajare, corespunzătoare funcției/postului

Data  
.....

Semnătura persoanei care  
reprezintă/angajează legal autoritatea/instituția  
publică/persoana juridică publică/privată  
.....

Angajatorii care, deși au un număr mediu de 50 de salariați, totuși nu angajează cel puțin 4% din aceștia din rândul persoanelor cu handicap pot opta:

- a) fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând **salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă** în care nu au angajat persoane cu handicap;
- b) fie să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând echivalentul a minimum 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma reprezentând diferența până la nivelul sumei prevăzute la lit. a) **să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate.**

dovada  
activității

Activitatea persoanei cu handicap angajate se poate atesta prin contractul individual de muncă al persoanei cu handicap angajate, fișa de post a acesteia sau prin orice alt document emis de conducătorul unității protejate autorizate.

## Contractul de muncă al persoanelor cu handicap H 10/005

Numărul de 50 salariați se stabilește ca număr mediu conform reglementărilor cuprinse în Ordinul nr. 1.001/2022.

Încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap este stimulată printr-o serie de **subvenții și facilități**.

### ATENȚIE!

Angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană, o sumă în cuantum de 2.250 lei (art. 85 alin. (2) din Legea nr. 76/2002).

Subvenționarea locurilor de muncă vacante pentru încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap nu poate depăși însă 60% din costurile salariale ale angajatorului, pe o perioadă de un an de la angajare, aferente persoanelor cu handicap încadrate în muncă.



Angajatorii care au beneficiat de aceste sume au **obligația menținerii raporturilor de muncă** sau de serviciu cu aceste persoane cu handicap o perioadă de minimum 2 ani.

### ATENȚIE!

Nu beneficiază de aceste facilități angajatorii care în ultimii 2 ani au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu respectivele persoane cu handicap.

### Exemplu

- Salariatul A.B. a fost încadrat de comisia de expertiză medicală în gradul mediu de handicap, ca urmare a unui accident suferit în urmă cu 5 luni. Angajatorul său nu va putea beneficia de subvenție pentru menținerea lui A.B. pe fostul său loc de muncă, chiar dacă accidentul suferit nu a fost calificat ca fiind un accident de muncă.
- Subvențiile urmăresc încadrarea unor noi persoane cu handicap, atragerea în câmpul muncii a unor persoane care nu erau până acum integrate social.
- Pe de altă parte, angajatorul nu va putea dispune concedierea lui A.B., ca urmare a faptului că acesta a dobândit handicapul respectiv, decât dacă A.B. este declarat, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, ca fiind inapt pentru desfășurarea activității respective. În acest caz, A.B. va putea fi concediat în temeiul art. 61 lit. c) din Codul muncii.

### ATENȚIE!

Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor cu handicap din motive neimputabile acestora anterior termenului de 2 ani, sunt obligați să restituie sumele încasate pentru fiecare persoană, plus dobânda de referință.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată **absolvenți din rândul persoanelor cu handicap** primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma de 2.250 lei pe o perioadă de 18 luni. Trebuie observat că durata acestei subvenții este mai îndelungată decât în cazul absolvenților care nu provin din rândul persoanelor cu handicap, pentru care angajatorii primesc subvenția doar pentru 12 luni.

18 luni

12 luni

### **Nu beneficiază de subvenție:**

- a) angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenții 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 stimulent financiar în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;
- c) angajatorii la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de această facilitate, pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care a beneficiat de facilități au încetat prin demisie, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;
- d) angajatorii care, la data solicitării acordării măsurii de stimulare a ocupării forței de muncă, se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

### **ATENȚIE!**

Suma de 2.250 lei se acordă angajatorilor care beneficiază conform prevederilor legale de aceste sume și în situația în care, în perioada de acordare a sumelor sau în perioada în care există obligația legală de menținere a raporturilor de muncă, absolvenții instituțiilor de învățământ din rândul persoanelor cu handicap nu mai au statut de persoană cu handicap.

Angajatorii care au beneficiat de aceste facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale absolvenților – persoane cu handicap cel puțin 18 luni de la data încheierii.

Nu beneficiază de aceste facilități angajatorii care au obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă absolvenții ai instituțiilor de învățământ, pentru absolvenții din această categorie.

În perioada celor 18 luni, absolvenții pot urma o formă de pregătire profesională, organizată de către angajator, în condițiile legii.

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

### **3. Instrucțiuni pentru stabilirea obligațiilor la Fondul pentru persoane cu handicap neîncadrate**

Suma datorată de autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap, reprezentând 100% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, se declară la poziția 24 „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate” din formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat”, aprobat prin Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Numărul de angajați care se ia în calcul este numărul mediu de angajați din lună.