



UNIUNEA EUROPEANĂ



Anexa 03

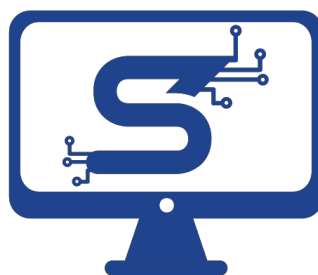
BROȘURA INFORMARE IMM

A3.1

SPRIJIN ACORDAT ÎNTEPRINDERILOR PENTRU ORGANIZAREA DE PROGRAME DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN DOMENIUL ALFABETIZĂRII DIGITALE ȘI TEHNOLOGIEI INFORMAȚIEI ȘI COMUNICAȚILOR

PROIECT „S.O.F.T. - SUSȚINEM OCUPAREA PRIN FORMARE TEHNOLOGICĂ”

Contract POCU/860/3/12/142579



PROIECT S.O.F.T.
OCUPARE PRIN FORMARE TEHNOLOGICĂ



PROIECT S.O.F.T.
OCUPARE PRIN FORMARE TEHNOLOGICĂ



HOLISUN



ASOCIAȚIA
ÎNTEPRINZĂTORILOR
MARAMUREȘ

S.O.F.T – Susținem Ocuparea prin Formare Tehnologică
Contract POCU/860/3/12/142579
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Cuprins

1. Importanța învățării continue	3
2. Ce este formarea profesională	4
3. Cadrul legal de implementare a programelor de formare la locul de muncă....	5
4. Beneficiile formării în rândul angajaților.....	9
5. Beneficiile formării în rândul angajatorilor	10
6. Principii privind temele orizontale și secundare FSE	11



UNIUNEA EUROPEANĂ



1. Importanța învățării continue

“Educația este cea mai bună provizie pe care o poți face pentru bătrânețe” (Aristotel)

În cea mai mare parte a timpului, avem întipărită în minte ideea conform căreia formarea noastră presupune finalizarea doar a studiilor medii și în ultimii ani, eventual, a studiilor superioare de nivel licență sau master după care tendința noastră, generală, ca adulți, este de a ne opri din studiu.

Întreaga lume evoluează, se schimbă, într-un mod accelerat, iar oamenii valorizați sunt aceia care reușesc să parcurgă noi materiale într-un timp relativ scurt. De aceea, ceea ce ar trebui cu adevărat să ne atraga atenția, ar fi conceptul de educație continuă, sau, așa numita educație pe parcursul întregii vieți. Autoeducarea, este, bineînțeles, parte integrată a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții.

La nivel individual, învățarea continuă se referă la dezvoltarea abilităților în mod regulat, actualizând astfel abilitățile și crescând nivelul de cunoaștere pentru a se putea adapta mai bine la nevoile de schimbare la locul de muncă, dar și în viața personală, deoarece în zilele noastre, mulți oameni lucrează la distanță și au un grad de autonomie mai înalt, astfel că trebuie să-și planifice și să-și stabilească singuri ritmul de lucru, și să-și găsească soluții mult mai rapid.

Cheia învățării este motivația intrinsecă, care ne determină să fim mai buni, să cunoaștem lucruri noi și să fim cea mai bună variantă a noastră.



UNIUNEA EUROPEANĂ



2. Ce este formarea profesională

Formarea profesională este o formă de educație continuă, nonformală, care vine în completarea sistemului formal de învățământ. De asemenea, reprezintă principala modalitate de perfecționare a angajaților în vederea avansării la locul de muncă sau a îmbunătățirii performanței.

Scopul formării profesionale este creșterea nivelului de competență profesională a angajaților, dar sunt urmărite și alte obiective, cum ar fi : o mai bună adaptare la cerințele pieței muncii; promovarea în muncă și dezvoltarea profesională; reconversia profesională; prevenirea riscului șomajului; stimularea mobilității forței de muncă.

Cursurile de formare profesională sunt o șansă spre evoluție, perfecționare și asigură un grad sporit de acces spre domeniul vizat pe de-o parte, iar pe de alta ne ajută să păstrăm locul de muncă dobândit în carieră, sau să evoluăm.

În cadrul unui curs de formare, indiferent de subiectul abordat, informația este adunată, sintetizată, sistematizată, în funcție de competențele ce se doresc a fi dobândite. Cunoștințele din domeniu vizat au fost colectate, apoi selectate în funcție de relevanța acestora pentru curs și cursanți, păstrate doar cele necesare și mai ales utile celor care participă.

Formarea profesională continuă și pregătirea constantă scade riscurile ieșirii de pe piața muncii. În prezent, formarea profesională este în curs de dezvoltare, oamenii înțelegând în număr tot mai mare importanța educației pe tot parcursul vieții, ce poate fi realizată în cea mai mare măsură, prin urmarea unor cursuri de formare profesională continuă.

Fie că este vorba de perfecționarea pregătirii profesionale prin actualizarea cunoștințelor dobândite anterior, fie că este vorba despre dobândirea unor noi competențe, educația continuă aduce doar beneficii persoanelor care aleg să urmeze cursuri de formare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



3. Cadrul legal de implementare a programelor de formare la locul de muncă

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată (Art. 51, Art. 154-158, Art. 192 – 210);

TITLUL II - Contractul individual de muncă

CAPITOLUL 4 - Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 51 . [suspendarea din inițiativa salariatului]

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în varsta de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în varsta de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;**
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la greva;
- g) concediu de acomodare.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, contractul individual de munca, precum și prin regulamentul intern.

SECȚIUNEA 2 - Concediile pentru formare profesională

Art. 154 . [tipuri de concedii pentru formare profesională]

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 155 . [acordarea concediului fără plată]

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 156 . [solicitarea și efectuarea concediului fără plată]

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 157 . [concediul cu plata pentru formare profesională]

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 150.



UNIUNEA EUROPEANĂ



(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 156 alin. (1)

TITLUL VI - Formarea profesională

Art. 192 . [obiectivele formării profesionale]

(1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de munca;
- obținerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de munca și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- prevenirea riscului șomajului;
- promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 193 . [tipologia formării profesionale]

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Art. 194 . [obligativitatea programelor de formare profesională]

(1) Angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 195 . [planul de formare profesională]

(1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

(3) Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art. 196 . [reglementarea activității de formare profesională]

(1) Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 197 . [cheltuielile cu formarea profesională și drepturile salariatului]



UNIUNEA EUROPEANĂ



- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de către acesta.
- (2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.
- (3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de munca, aceasta perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 198 . [obligațiile beneficiarilor formării profesionale]

- (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.
- (2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.
- (3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.
- (4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 199 . [pregătirea profesională din inițiativa salariatului]

- (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- (2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 200 . [avantaje în natură pentru formarea profesională]

Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL 2 - Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 201 . [tipuri de contracte de formare profesională]

Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 202 . [definiția legală și durata contractului de calificare profesională]

- (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.
Art. 203 . [autorizarea calificării profesionale]

(1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 204 . [definiția legală a contractului de adaptare profesională]

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art. 205 . [durata contractului de adaptare profesională]

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 206 . [noțiunea de formator]

(1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercițierea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 207 . [atribuțiile formatorului]

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL 3 - Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 208 . [definiția legală și durata]

(1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată.

Art. 209 . [egalitatea de tratament]

(1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Art. 210 . [sediul materiei pentru activitatea de ucenicie]

Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială (Actul normativ care reglementează organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie îl reprezintă Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, partea I).

-Bază legală care reglementează autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților cuprinde:

- Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea, structura și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OG 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, aprobată prin OMMSSF/OMECT nr. 353/5.202/2003, cu modificările și completările ulterioare;

4. Beneficiile formării în rândul angajaților

Formarea profesională vine cu o serie de avantaje în rândul angajaților, precum:

- îi oferă posibilitatea de dezvoltare personală, dar mai ales profesională;
- îi ajută să învețe noțiuni noi, pe care poate, și le-au dorit de mult timp;
- îi ține la curent cu noutățile din domeniul de activitate;
- ajută la promovarea în muncă;
- previne riscul șomajului;
- dezvoltarea de noi aptitudini și deprinderi;
- creșterea performanței;
- perfecționare continuă a abilităților;
- ajută la motivarea angajaților prin diversificarea cunoștințelor;
- ajută la creșterea oportunităților în carieră;
- dobândirea de cunoștințe avansate;
- ajută la creșteri salariale.

Formarea profesională ajută salariații să devină mai eficienți și performanți, dobândirea de competențe noi și adaptarea la evoluția tehnologică fiind atât în avantajul angajatului, cât și a angajatorului. Ea este, cel puțin la nivel teoretic, un drept al angajatului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



5. Beneficiile formării în rândul angajatorilor

De la un an la altul, tot mai mulți angajatori conștientizează importanța programelor de formare profesională, a resurselor umane ca element-cheie pentru creșterea productivității și competitivității.

Deși toate aceste avantaje favorizează orientarea spre formarea profesională, în piața muncii încă întâlnim reticențe de ambele părți. Unele țin de resursa de timp, iar altele de investiția financiară, mai ales în perioadele de criză economică pe care le-am traversat în ultimul timp.

Situația ultimilor ani a demonstrat faptul că aceste piedici trebuie depășite pentru că beneficiile pe care le poate aduce formarea profesională se revarsă în mod pozitiv în perioada imediat următoare atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

În acest fel, angajatorul va avea în echipă oameni mai performanți, capabili să aducă un plus de valoare în companie.

Dintre avantajele la nivelul companiei, amintim:

- Creșterea productivității companiei;
- Creșterea eficienței angajaților;
- Furnizarea de noi idei/ propuneri din partea angajaților;
- Creșterea calității resurselor umane;
- Creșterea coeziunii organizaționale;
- Creșterea inovației în cadrul organizației;
- Identificarea și depășirea lacunelor informaționale ale angajaților;
- Actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv;
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- Loializarea angajaților;
- Motivarea, responsabilizarea și promovarea angajaților;
- Creșterea competitivității în rândul angajaților;
- Creșterea profitului.

Dacă în unele cazuri, urmarea unui curs ramane la latitudinea angajatorului sau a angajatului, altele acestea sunt obligatorii în următoarele situații: dacă angajatorul are mai puțin de 21 de angajați - toți angajații trebuie să participe la astfel de programe o dată la 3 ani; dacă angajatorul are mai mult de 21 de angajați - angajații trebuie să participe la programe de formare profesională o dată la doi ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



6. Principii privind temele orizontale și secundare FSE

Temele orizontale, transversale sau secundare ale Uniunii Europene și ale FSE reprezintă drepturi fundamentale și valori de bază ale Uniunii Europene, după cum acestea sunt stipulate în tratatele de bază sau în legislație comunitară. Printre aceste teme se numără și egalitatea de șanse, egalitatea de gen, nediscriminarea, accesibilitatea persoanelor cu dizabilități, schimbările demografice, dezvoltarea durabilă, principiul poluatorul plătește, protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, atenuarea și adaptarea la schimbările climatice sau reziliența la dezastre.

Aceste teme reprezintă o condiție necesară pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și incluzivă la nivelul Uniunii Europene.

Fondurile europene (de exemplu, Fondul Social European sau cele Structurale și de Investiții) reprezintă principalul instrument financiar al Uniunii Europene menit să sprijine implementarea acestor teme și obiective.

Vă rugăm să vizitați pagina dedicată temelor orizontale de pe pagina proiectului: <https://www.ccimm.ro/soft-teme/>.

Urmând linkurile de mai jos veți putea afla mai multe informații despre:

- [EGALITATE DE GEN](#)
- [NEDISCRIMINARE](#)
- [ACCESIBILITATE](#)
- [SCHIMBARI DEMOGRAFICE](#)
- [POLUATORUL PLATESTE](#)
- [PROTECTIA BIODIVERSITATII](#)
- [EFICIENTIZARE RESURSE](#)
- [PACTUL VERDE](#)
- [REZILIENȚA LA DEZASTRE](#)

De asemenea, aveți la dispoziție trei materiale cuprinzând informații relevante despre aceste subiecte aici:

– **Teme orizontale** – [Material de informare](#) (material de informare pregătit în cadrul proiectului);

– **Ghid privind integrarea temelor orizontale în cadrul proiectelor finanțate din Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020 – partea a I – a** – [Egalitatea de șanse și de tratament](#) (material elaborat și aprobat de Ministerul Fondurilor Europene);

– **Ghid privind integrarea temelor orizontale în cadrul proiectelor finanțate din Fondurile Europene Structurale și de Investiții 2014-2020 – partea a II-a** – [Dezvoltarea durabilă](#) (material elaborat și aprobat de Ministerul Fondurilor Europene).