



ÎNTREBĂRI FRECVENTE ANOFM

1. Întrebare: Ce este ANOFM?

Răspuns:

ANOFM este instituție publică, cu personalitate juridică, sub autoritatea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care are ca obiective principale:

- stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă;
- prevenirea șomajului;
- participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională;
- asigurarea egalității de șanse pe piața internă a forței de muncă și combaterea oricăror forme de discriminare pe piața muncii;
- creșterea incluziunii sociale;
- protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj;
- facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri;
- sprijinirea cetățenilor români în vederea încadrării în muncă în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă.

2. Întrebare: Ce acte normative reglementează sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

- Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

3. Întrebare: Ce structuri se află în subordinea ANOFM?

Răspuns:

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are în subordine următoarele unități cu personalitate juridică:

- agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, servicii publice deconcentrate;
- centrele regionale de formare profesională a adulților;
- Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu Râșnov.
-

4. Întrebare: Unde pot găsi datele de contact ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă?

Răspuns:

Datele de contact (adresă, telefon, pagina web, adresă e-mail) ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă sunt disponibile pe site-ul www.anofm.ro, la secțiunea *Contact / Contact AJOFM*.

5. Întrebare: Cum poate fi identificat un loc de muncă în România?

Răspuns:

Persoana interesată trebuie să se înregistreze, ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă din raza de domiciliu sau reședință. Datele de contact ale structurilor teritoriale ale ANOFM sunt disponibile pe site- ul www.anofm.ro , la secțiunea *Contact/Contact AJOFM*.

Locurile de muncă vacante, actualizate în timp real, sunt disponibile pe site-ul www.anofm.ro la adresa:

<https://www.anofm.ro/lmvw.html?agentie=ANOFM&categ=3&subcateg=1>

6. Întrebare: Ce documente sunt necesare pentru înregistrarea ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă?

Răspuns:

Pentru înregistrarea ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă sunt necesare următoarele documente:

- actul de identitate;
- actele de studii și de calificare;
- curriculum vitae, întocmit conform modelului comun aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1021/2004 pentru aprobarea modelului comun european de curriculum vitae;
- declarație pe proprie răspundere, sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații, că persoana nu are restricții medicale care o împiedică să presteze muncă sau că are eventuale restricții medicale care o împiedică să presteze o anumită muncă, conform modelului prevăzut în Anexa nr. 11 din Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu nr. 286/17.02.2020 privind modificarea și completarea Procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 85/2002.

7. Întrebare: Ce obligații au angajatorii referitor la locurile de muncă vacante pe care le au?

Răspuns:

Angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în căror raza își au sediul, respectiv domiciliul, toate locurile de muncă vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la vacantarea acestora.

De asemenea, angajatorii au obligația să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă ocuparea locurilor de muncă vacante care au fost comunicate, în termen de o zi de la data ocupării acestora, în condițiile legii.

8. Întrebare: Cine poate beneficia de prevederile Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv de serviciile oferite de ANOFM, prin structurile sale teritoriale?

Răspuns:

Beneficiarii prevederilor Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, respectiv serviciilor oferite de ANOFM, prin structurile sale teritoriale sunt persoanele în căutarea unui loc de muncă aflate în una din situațiile:

- au devenit șomeri, în sensul Legii nr. 76/2002;
- nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ;
- ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia;
- au obținut statutul de refugiat sau beneficiază de altă formă de protecție internațională sau se află în procedura de soluționare a cererii de azil și au acces pe piața muncii, în condițiile prevăzute de lege;
- cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România sau care au drept de muncă pe teritoriul României, conform legii;
- nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

9. Întrebare: Care sunt categoriile de persoane asigurate obligatoriu, prin efectul legii, în sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

Categoriile de persoane asigurate obligatoriu, prin efectul legii, în sistemul asigurărilor pentru șomaj sunt:

- persoanele care desfășoară activități pe baza de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară, în condițiile legii, cu excepția persoanelor care au calitatea de pensionari;
- funcționarii publici și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire;
- persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- persoanele care au raport de muncă în calitate de membru cooperativ;
- persoanele care își desfășoară activitatea în funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial, respectiv entități, persoane juridice, care potrivit legilor proprii de organizare și funcționare desfășoară activități nonprofit, cum ar fi: asociații, fundații, partide politice, organizații patronale, organizații sindicale, case de ajutor reciproc, culte religioase, pe durata mandatului, cu excepția președintelui asociației de proprietari sau a altor persoane care desfășoară activitate în baza contractului de mandat, potrivit Legii nr. 230/2007;
- directorii care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat și membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, pe durata mandatului, precum și managerii care desfășoară activități pe bază de contract în baza contractului de management prevăzut de lege;
- administratorii societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat;
- persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, atât în România, cât și pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al unui stat membru al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, pentru care autoritățile competente ale acestor state sau organismele desemnate ale acestor autorități stabilesc că, pentru veniturile realizate în afara României, legislația aplicabilă în domeniul contribuțiilor

sociale obligatorii este cea din România;

- persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România și care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

10. Întrebare: Cine se poate asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

În sistemul asigurărilor pentru șomaj se pot asigura facultativ următoarele categorii de persoane:

- asociat unic, asociați;
- administratori care au încheiat contracte potrivit legii;
- persoane fizice autorizate, întreprinzători persoane fizice, titulari ai întreprinderilor individuale, precum și membrii întreprinderilor familiale;
- cetățeni români care lucrează în străinătate, conform legii;
- alte persoane care realizează venituri din activități desfășurate potrivit legii și care nu se regăsesc în una dintre situațiile prevăzute la lit. a)-d).

11. Întrebare: Ce condiție suplimentară trebuie îndeplinită ca o persoană dintre cele menționate să poată încheia un contract de asigurare la sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

Persoanele menționate în actul normativ pot încheia contract de asigurare pentru șomaj cu agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședința, dacă au cel puțin vârsta de 18 ani și sunt asigurate în sistemul public de pensii și în sistemul asigurărilor sociale de sănătate.

12. Întrebare: Care este suma minimă, respectiv maximă, pentru care persoanele se pot asigura în sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

Venitul lunar pentru care se pot asigura nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și mai mare decât echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, stabilit potrivit legii, în vigoare în luna pentru care se plătește contribuția de asigurare pentru șomaj.

13. Întrebare: Ce obligații au angajatorii față de persoanele asigurate în sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Răspuns:

Angajatorii la care își desfășoară activitatea persoanele asigurate obligatoriu prin efectul legii au obligația să depună Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitul pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, prevăzută de lege, în conformitate cu prevederile Legii nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

14. Întrebare: în ce condiții se pot asigura persoanele al căror angajator nu are sediul social ori reprezentanță pe teritoriul României?

Răspuns:

Persoanele care sunt supuse legislației de asigurări sociale din România în condițiile prevăzute de reglementările Uniunii Europene cu privire la aplicarea regimurilor de securitate socială a salariaților, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul Uniunii Europene sau de reglementările europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială, având angajator care nu are sediul social ori reprezentanța pe teritoriul României, se pot asigura în sistemul asigurărilor pentru șomaj din România, contribuțiile sociale obligatorii fiind reținute, virate și declarate la organul fiscal competent.

15. Întrebare: Care sunt obligațiile angajatorilor în cazul concedierilor colective?

Răspuns:

În cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri.

De asemenea, sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Codului muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizări.

În perioada preavizului angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.

În vederea realizării serviciilor de preconcediere, angajatorii sunt obligați să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

16. Întrebare: Care sunt activitățile care constituie serviciile de preconcediere în sensul Legii nr. 76/2002?

Răspuns:

Activitățile care constituie serviciile de preconcediere în sensul Legii nr. 76/2002 sunt următoarele:

- informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională;
- plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă;
- reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată;
- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

17. Întrebare: Cine are calitatea de șomer?

Răspuns:

Are calitatea de șomer 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.

18. Întrebare: Ce înseamnă șomer înregistrat?

Răspuns:

Persoana care îndeplinește cumulativ condițiile pentru a fi șomer:

- 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.

Totodată persoana se înregistrează 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, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.

19. Întrebare: Cine are calitatea de șomer de lungă durată?

Răspuns:

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

20. Întrebare: Cine are calitatea de tânăr cu risc de marginalizare socială?

Răspuns:

Persoana cu vârsta între 16-26 ani, care îndeplinește condițiile de a fi șomer, se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază își are domiciliu sau 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 cărei 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.

21. Întrebare: Ce înseamnă tânăr NEET ?

Răspuns:

Este considerat tânăr NEET - persoana cu vârsta cuprinsă între 16 ani și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu are loc de muncă, nu urmează o formă de învățământ și nu participă la activități de formare profesională.

22. Întrebare: Ce se înțelege prin activități autorizate potrivit legii?

Răspuns:

Activitățile autorizate potrivit legii, sunt:

- activitățile economice desfășurate de persoane fizice autorizate, întreprinderi individuale și/sau întreprinderi familiale;
- exercitarea profesiilor liberale;
- exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de către zilieri;
- activități desfășurate de persoane fizice în urma cărora se realizează venituri din agricultură, silvicultură sau piscicultură cf.art 71 din Legea 571/2003, privind Codul fiscal cu modificările și completările ulterioare;
- activități în urma cărora se realizează venituri din cedarea folosinței bunurilor.

23. Întrebare: Ce este stagiul de cotizare în sensul Legii nr. 76/2002?

Răspuns:

Stagiul de cotizare reprezintă perioada de timp pentru care persoana a fost asigurată obligatoriu în sistemul asigurărilor pentru șomaj, precum și perioada de timp pentru care persoana a fost asigurată facultativ prin încheierea unui contract de asigurare pentru șomaj și prin plata în temeiul acestui contract de asigurare a contribuției la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

De asemenea, constituie stagiul de cotizare perioadele în care angajații sau, după caz, și angajatorii au datorat contribuții de asigurări pentru șomaj în sistemul asigurărilor pentru șomaj în România, conform legislației naționale, până la data la care aceste contribuții de asigurări pentru șomaj au fost eliminate, și în alte țări, conform legislației din țara respectivă, în condițiile stabilite prin acordurile și convențiile internaționale la care România este parte, precum și perioadele în care persoanele sunt asigurate obligatoriu sau facultativ, în condițiile Legii 76/2002.

24. Întrebare: Care este în prezent valoarea indicatorului social de referință?

Răspuns:

Începând cu 2022, indicele social de referință (ISR) se actualizează, din oficiu, în fiecare an, la data de 1 martie, cu rata medie anuală a inflației din anul precedent, indicator comunicat de Institutul Național de Statistică (INS)

25. Întrebare: Ce reprezintă indemnizația de șomaj?

Răspuns:

O compensație parțială a veniturilor asiguratului ca urmare a pierderii locului de muncă sau a veniturilor absolvenților instituțiilor de învățământ care nu s-au putut încadra în muncă.

26. Întrebare: La ce instituție trebuie să se adreseze o persoană pentru solicitarea indemnizației de șomaj?

Răspuns:

La agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă, respectiv agenția municipiului București din raza de domiciliu/ reședință.

27. Întrebare: Cine sunt beneficiarii indemnizației de șomaj?

Răspuns:

Sunt beneficiari ai indemnizației de șomaj următoarele categorii de persoane:

A. Șomerii care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au un stagiu de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni premergătoare datei înregistrării cererii;
- nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare;
- nu îndeplinesc condițiile de pensionare, conform legii;
- sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază teritorială își au domiciliul sau, după caz, reședința, dacă au avut ultimul loc de muncă ori au realizat venituri în acea localitate.

B. Persoanele asimilate șomerilor care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în a căror rază teritorială își au domiciliul, în termen de 60 de zile de la absolvire;
- nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare; nu îndeplinesc condițiile de pensionare.

28. Întrebare: Cine nu beneficiază de indemnizație de șomaj ?

Răspuns:

Categoriile de persoane care nu beneficiază de indemnizație de șomaj sunt:

- persoanele care, la data solicitării dreptului, refuză un loc de muncă potrivit pregătirii sau nivelului studiilor, sau refuză participarea la servicii pentru stimularea ocupării și de formare profesională oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă;
- absolvenții care, la data solicitării dreptului, au fost admiși sau urmează cursurile unei forme de învățământ, organizate și/sau acreditate, după caz, în condițiile legii.
- 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;
- persoanele care au încetat raporturile de muncă sau de serviciu prin acordul părților sau prin demisie.

29. Întrebare: Ce documente însoțesc cererea pentru indemnizația de șomaj?

Răspuns:

Cererea pentru indemnizația de șomaj trebuie însoțită de următoarele documente:

- actul de identitate, în original;
- actele de studii și de calificare, în original;
- declarație pe proprie răspundere, sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații, că persoana nu are restricții medicale care o împiedică să presteze muncă sau că are eventuale restricții medicale care o împiedică să presteze o anumită muncă, conform modelului prevăzut în Anexa nr. 11 din Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu nr. 286/17.02.2020 privind modificarea și completarea Procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 85/2002.

Pe lângă aceste documente, în funcție de fiecare situație, mai sunt necesare următoarele documente:

1. În cazul persoanelor provenite din muncă:

- carnetul de muncă, în original, și o adeverință eliberată de angajator din care să rezulte baza lunară de calcul al contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj,

pentru fiecare lună din ultimele 12 luni sau, în cazul în care nu există carnet de muncă întocmit, adeverința și alte acte care atestă existența unor raporturi de muncă sau de serviciu până la data de 31 decembrie 2010 și, după caz, vechimea în muncă realizată anterior datei de 1 martie 2002;

- copie de pe hotărârea judecătorească definitivă prin care instanța competentă potrivit legii a dispus reintegrarea în muncă, atunci când reintegrarea nu mai este posibilă la unitatea la care persoana a fost încadrată în muncă anterior, din cauza încetării definitive a activității, sau la unitatea care a preluat patrimoniul acesteia;

- adeverință de la unitatea care a preluat patrimoniul unității în care persoana a fost încadrată anterior, din care să rezulte că reîncadrarea în muncă nu mai este posibilă din cauza desființării postului;

2. *În cazul pensionarilor de invaliditate care își redobândesc capacitatea de muncă:*

- carnetul de muncă, în original, și o adeverință eliberată de angajator din care să rezulte baza lunară de calcul al contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare lună din ultimele 12 luni sau, în cazul în care nu există carnet de muncă întocmit, adeverința și alte acte care atestă existența unor raporturi de muncă sau de serviciu până la data de 31 decembrie 2010 și, după caz, vechimea în muncă realizată anterior datei de 1 martie 2002;

- decizia de revizuire medicală, în original, emisă de medicul expert al asigurărilor sociale, din care să rezulte redobândirea capacității de muncă;

- adeverință de la ultima unitate sau unitatea care a preluat patrimoniul acesteia, după caz, din care să rezulte că reîncadrarea în muncă nu mai este posibilă din lipsa unui post vacant de natura celui ocupat anterior;

3. *În cazul persoanelor ale căror raporturi de muncă sau de serviciu au încetat în perioada de suspendare a acestora:*

- carnetul de muncă, în original, și o adeverință eliberată de angajator din care să rezulte baza lunară de calcul al contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare lună din ultimele 12 luni sau, în cazul în care nu există carnet de muncă întocmit, adeverința și alte acte care atestă existența unor raporturi de muncă sau de serviciu până la data de 31 decembrie 2010 și, după caz, vechimea în muncă realizată anterior datei de 1 martie 2002;

- act din care să rezulte data încetării motivului pentru care au fost suspendate raporturile de muncă sau de serviciu;

4. *În cazul absolvenților instituțiilor de învățământ, în vârstă de minimum 16 ani, care într-o perioadă de 60 de zile de la absolvire nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale:*

- actul de absolvire a formei respective de învățământ, în original;

- adeverință eliberată de furnizorul de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, prin care se certifică data înregistrării persoanei în evidențele proprii, în cazul în care persoana s-a înregistrat în vederea medierii pentru încadrare în muncă la un furnizor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, acreditat sau notificat conform legii.

5. *În cazul absolvenților școlilor speciale pentru persoane cu handicap, în vârstă de minimum 16 ani, care nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale, actul de absolvire a școlii speciale pentru persoane cu handicap, în original și în copie.*

30. Întrebare: Pentru cât timp o persoană poate beneficia de indemnizație de șomaj?

Răspuns:

Indemnizația de șomaj se acordă pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare:

- 6 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin un an și pentru absolvenți;
- 9 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- 12 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare mai mare de 10 ani.

31. Întrebare: Care este quantumul indemnizației de șomaj?

Răspuns:

Indemnizația de șomaj este o sumă acordată lunar și în mod diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acestuia, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin un an;

La suma de mai sus se adaugă o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de stagiu de cotizare, a unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare:

- 3% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani;
- 5% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- 7% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 10 ani;
- 10% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 20 de ani.

Pentru absolvenți, indemnizația de șomaj este o sumă fixă, lunară, pe o perioadă de 6 luni, al cărei quantum reprezintă 50% din valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acesteia.

32. Întrebare: De la ce dată se acordă indemnizația de șomaj?

Răspuns:

Indemnizația de șomaj se acordă, la cerere, după caz, de la data:

- încetării raporturilor de muncă;
- încetării raporturilor de serviciu;
- încetării mandatului pentru care au fost numite sau alese;
- expirării duratei sau desfacerii contractului militarilor angajați pe baza de contract;
- încetării calității de membru cooperativist;
- încetării contractului de asigurare pentru șomaj;
- încetării motivului pentru care au fost pensionate;
- încetării motivului pentru care au fost suspendate raporturile de muncă sau de serviciu;
- rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- încetării activității desfășurate exclusiv în baza unui raport juridic, altul decât cele de natura celor prevăzute la lit. a)-e) și lit. g) și h), în considerarea căruia s-a datorat, potrivit legii, contribuția individuală de asigurări pentru șomaj;
- expirării perioadei de 60 de zile de la absolvire;
- absolvirii, pentru cazurile absolvenților de școli speciale pentru persoane cu handicap în vârstă de minimum 16 ani.

33. Întrebare: Care este perioada de timp în care se poate solicita indemnizația de șomaj?

Răspuns:

Indemnizația de șomaj se acordă de la data apariției situației care conferă dreptul la indemnizație de șomaj, dacă cererea este înregistrată la agenția pentru ocuparea forței de muncă în termen de 10 de zile de la această dată.

Dacă cererea este înregistrată după expirarea termenului de 10 de zile, dar nu mai târziu de 12 luni de la data prevăzută mai sus, indemnizația de șomaj se acordă începând cu data înregistrării cererii.

Termenul de maximum 12 luni este termen de decădere din drepturi.

34. Întrebare: Care sunt obligațiile beneficiarilor indemnizației de șomaj?

Răspuns:

Obligațiile beneficiarilor indemnizației de șomaj sunt următoarele:

- să se prezinte lunar, pe baza programării sau ori de câte ori sunt solicitate, la agenția pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrate, pentru a primi sprijin în vederea încadrării în muncă;
- să comunice în termen de 3 zile agenției pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrate orice modificare a condițiilor care au condus la acordarea drepturilor;
- să participe la serviciile pentru stimularea ocupării și de formare profesională oferite de agenția pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrate;
- să caute activ un loc de muncă;
- să înștiințeze în scris agenția pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrate apariția stării de incapacitate temporară de muncă și datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 de ore de la data acordării concediului medical.

35. Întrebare: Ce înseamnă “a căuta activ un loc de muncă”?

Răspuns:

Prin „a căuta activ un loc de muncă” se înțelege a dovedi că persoana s-a prezentat pentru a solicita un loc de muncă la agenția pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București la care se află în evidență, în afara datei programării lunare, sau la alți furnizori de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, acreditați în condițiile legii, în vederea medierii prin încadrare în muncă.

36. Întrebare: În ce situații încetează plata indemnizației de șomaj?

Răspuns:

Plata indemnizației de șomaj încetează în următoarele situații:

- la data încadrării în muncă, conform legii, pe perioadă nedeterminată sau pe perioadă determinată mai mare de 12 luni;
- la data când realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri lunare mai mari decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare;
- la 90 de zile de la data emiterii autorizației de funcționare pentru a desfășura activități independente sau a certificatului de înmatriculare, conform legii, dacă realizează venituri lunare mai mari decât valoarea indicatorului social de referință, în vigoare;
- la data refuzului nejustificat de a se încadra într-un loc de muncă conform pregătirii sau nivelului studiilor;

- la data refuzului nejustificat de a participa la servicii pentru stimularea ocupării și de formare profesională sau la data întreruperii acestora din motive imputabile persoanei;
- dacă perioada de pensionare pentru invaliditate depășește 12 luni;
- la data îndeplinirii condițiilor de pensionare pentru limita de vârstă, de la data solicitării pensiei anticipate sau la data când pensia de invaliditate devine nerevizuibilă;
- la data plecării din țară a beneficiarului pentru o perioadă mai mare de 3 luni;
- la data începerii executării unei pedepse privative de libertate pentru o perioadă mai mare de 12 luni;
- în cazul decesului beneficiarului;
- la expirarea termenelor prevăzute la art. 45 alin. (2), (3) și (3^{A1});
- la expirarea termenelor prevăzute la art. 39 alin. (1), respectiv la art. 40 alin. (1);
- la data admiterii într-o formă de învățământ, în cazul persoanelor asimilate șomerilor, prevăzute la art. 17 alin. (2) lit. a) și b).
- la data de la care își începe desfășurarea activității în funcții electivă sau la data la care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- la data angajării, conform legii, pe bază de contract, în situația soldaților și gradaților voluntari;
- la data promovării concursului național de rezidențiat pe locuri sau pe posturi, în condițiile legii;
- de la data la care desfășoară o activitate pentru o perioadă mai mare de 12 luni, în baza unui raport juridic în considerarea căruia se realizează venituri din drepturi de autor și drepturi conexe definite potrivit art. 7 alin. (1) pct. 13^{A1} din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare, și/sau venituri din contracte/convenții încheiate potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, denumită în continuare Codul civil, sau în temeiul Legii nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau al Legii nr. 53/1991 privind indemnizațiile și celelalte drepturi ale senatorilor și deputaților, precum și salarizarea personalului din aparatul Parlamentului României, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

37. Întrebare: În ce situații are loc suspendarea plății indemnizațiilor de șomaj acordate beneficiarilor?

Răspuns:

Suspendarea plății indemnizațiilor de șomaj acordate beneficiarilor are loc în următoarele situații:

- la data la care nu și-a îndeplinit obligația prevăzută la art. 41 alin. (1) lit. a);
- pe perioada îndeplinirii serviciului militar activ;
- la data încadrării în muncă, conform legii, pe perioadă determinată de cel mult 12 luni;
- la data obținerii autorizării pentru menținerea plății indemnizației de șomaj, la cererea persoanei care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau în Elveția pentru a căuta un loc de muncă și dorește să își mențină plata indemnizației de șomaj, conform prevederilor legale, pe o perioadă de maximum 3 luni sau, după caz, 6 luni, cu aprobarea agenției pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are, după caz, domiciliul sau reședința;
- pe perioada în care este arestat preventiv sau pentru executarea unei pedepse

privative de libertate de până la 12 luni;

- la data pensionării pentru invaliditate;
- pe perioada acordării indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă, a indemnizației de maternitate și a indemnizației pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv de 3 ani sau 7 ani, în cazul copilului cu handicap;
- pe perioada incapacității temporare de muncă mai mare de 3 zile datorită accidentelor survenite în perioada cursurilor de calificare, recalificare, perfecționare sau, după caz, a altor forme de pregătire profesională, în timpul și din cauza practicii profesionale;
- pe perioada acordării plăților compensatorii, potrivit legii, în situația în care aceste drepturi bănești se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- la data plecării din țară pe o perioadă mai mică de 3 luni, la cererea persoanei, în situația în care plata indemnizației de șomaj nu se suspendă în condițiile lit. d);
- la data începerii desfășurării unei activități pentru o perioadă mai mică de 12 luni, în baza unui raport juridic în considerarea căruia se realizează venituri din drepturi de autor și drepturi conexe definite potrivit art. 7 alin. (1) pct. 13^{A1} din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare, și/sau venituri din contracte/convenții încheiate potrivit Codului civil sau în temeiul Legii nr. 96/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau al Legii nr. 53/1991, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

38. Întrebare: Ce beneficii financiare are un șomer dacă se angajează înainte de expirarea perioadei pentru care se acordă indemnizația de șomaj?

Răspuns:

Persoanele cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj, potrivit legii, și care se angajează cu normă întreagă, conform prevederilor legale în vigoare, și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj, beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite 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.

39. Întrebare: Care sunt măsurile prin care se asigură creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă?

Răspuns:

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, în principal, prin:

- informarea și consilierea profesională;
- medierea muncii;
- formarea profesională;
- evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- completarea veniturilor salariale ale angajaților;
- stimularea mobilității forței de muncă.

40. Întrebare: Cine poate realiza activitățile care conduc la creșterea șanselor de ocupare a forței de muncă?

Răspuns:

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se poate realiza de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și, contra cost, de către furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați și/sau autorizați în condițiile legii, cu excepția măsurilor care vizează stimularea mobilității forței de muncă și completarea veniturilor salariale ale angajaților.

41. Întrebare: De cine sunt acreditați furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării?

Răspuns:

Furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării, care finanțează aceste activități din alte fonduri decât bugetul asigurărilor pentru șomaj, se acreditează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

42. Întrebare: Ce furnizori de servicii specializate pentru stimularea ocupării nu se supun acreditării?

Răspuns:

Nu se supun acreditării de către ANOFM furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din statele membre ale UE și din SEE care au fost supuși unei astfel de condiții în statul de origine sau de proveniență.

43. Întrebare: Cine beneficiază de prima de activare și ce valoare are aceasta?

Răspuns:

Șomerii înregistrați de cel puțin 30 de zile 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 1.000 de lei, neimpozabilă.

STIMULENTE FINANCIARE ACORDATE ANGAJATORILOR

44. Întrebare: Care sunt stimulentele financiare de care pot beneficia angajatorii care încadrează șomeri cu vârsta peste 45 de ani, șomeri părinți, unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET?

Răspuns:

Angajatorii care încadrează șomeri de peste 45 de ani sau a șomeri părinți, unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, ca stimulent financiar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

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

45. Întrebare: Care sunt stimulentele financiare de care pot beneficia angajatorii care încadrează șomeri care mai au 5 ani până la pensie?

Răspuns:

Angajatorii care încadrează în muncă șomeri, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 de lei.

46. Întrebare: Ce avantaje financiare au angajatorii care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ?

Răspuns:

Angajatorii care încadrează absolvenți ai instituțiilor de învățământ primesc lunar, timp de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă egală cu 2.250 lei.

Pentru încadrarea absolvenților din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, o sumă egală cu 2.250 lei pe o perioadă de 18 luni.

Angajatorii care mențin raporturile de muncă sau de serviciu cu absolvenții încadrați, peste termenul de 18 luni primesc, pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă sau de serviciu, un ajutor financiar egal cu suma aferentă contribuțiilor sociale datorate de angajatori pentru aceste persoane. Ajutorul financiar poate fi acordat pe o perioadă de cel mult 2 ani.

Angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin relația contractuală minim 18 primesc lunar, timp de 12 luni, pentru fiecare persoană, 2.250 lei.

ANGAJAREA ELEVILOR/STUDENTILOR PE PERIOADA VACANȚEI

47. Întrebare: Care sunt stimulentele financiare de care pot beneficia angajatorii pentru încadrarea în muncă a elevilor și studenților pe perioada vacanțelor?

Răspuns:

Angajatorii care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanțelor, beneficiază de un stimulent financiar lunar, în cuantum de 50% din valoarea indicatorului social de referință, pentru fiecare elev sau student încadrat în muncă în baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, egală sau mai mică decât durata vacanței, încheiat în condițiile legii, cu normă întreagă sau, după caz, cu timp parțial sau a unui contract de muncă temporară, numai dacă durata misiunii de muncă temporară este egală sau mai mică decât durata vacanței.

48. Întrebare: Care este perioadă maximă pentru care se acordă stimulentele financiare de care beneficiază angajatorii pentru încadrarea elevilor și studenților?

Răspuns:

Stimulentul financiar se poate acorda pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic, pe perioada vacanțelor.

49. Întrebare: Cine nu beneficiază de stimulentele financiare acordate angajatorilor care încadrează elevi și studenți pe perioada vacanței?

Răspuns:

Angajatorii care încadrează în muncă elevi și studenți anterior datei de începere a vacanței stabilite potrivit legii, angajatorii care au beneficiat, pentru elevii și studenții respectivi, de stimulentele financiare pentru o perioadă de 60 de zile lucrătoare în cursul anului calendaristic.

50. Întrebare: În ce condiții angajatorii beneficiază de stimulentele financiare acordate pentru angajarea elevilor și studenților pe perioada vacanței de vară?

Răspuns:

Pentru a beneficia de stimulentele financiare, angajatorii trebuie ca, pe perioada vacanțelor stabilite potrivit legii, să încadreze în muncă elevi și studenți în baza:

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

51. Întrebare: Ce documente sunt necesare angajatorilor care încadrează în muncă elevi și studenți pe perioada vacanței de vară?

Răspuns:

Angajatorii încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 30 de zile de la data angajării elevilor și studenților aflați în perioada vacanțelor, o convenție și depun o cerere însoțită de următoarele documente:

- tabel nominal cuprinzând elevii și studenții încadrați în muncă pe perioada vacanțelor;
- adeverința eliberată de instituția de învățământ prin care se atestă că persoana are statut de elev sau, după caz, de student și urmează cursurile într-o instituție de învățământ de stat sau particular, înființată potrivit legii, cuprinzând și precizarea expresă a perioadei de vacanță;
- actul de identitate al elevului sau studentului, în copie;
- copia contractului de muncă încheiat cu respectarea condițiilor de vârstă și a regimului legal al muncii tinerilor, înregistrat, după caz, la inspectoratul teritorial de muncă, potrivit prevederilor legale;
- declarație pe propria răspundere a angajatorului din care să rezulte că angajatorul nu a beneficiat de stimulente.

ABSOLVENȚI

52. Întrebare: Ce condiții trebuie să îndeplinească o persoană pentru a fi considerată absolvent?

Răspuns:

Pentru a fi considerat absolvent, persoana care are minimum 16 ani și a obținut o diplomă sau un certificat de studii, în una dintre instituțiile de învățământ gimnazial, profesional, special, liceal, postliceal sau superior, de stat ori particular, autorizat sau acreditat în condițiile legii.

53. Întrebare: Care sunt serviciile de care beneficiază absolvenții înregistrați în evidențele ANOFM?

Răspuns:

Absolvenții înregistrați în evidențele ANOFM beneficiază de următoarele servicii:

- informare și consiliere profesională;
- mediere pentru identificarea unui loc de muncă;
- formare profesională gratuită;
- evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale obținute în sistem nonformal și informal.

54. Întrebare: În ce condiții pot beneficia absolvenții de indemnizația de șomaj?

Răspuns:

Absolvenții pot beneficia de indemnizație de șomaj în următoarele condiții:

- nu au reușit să se încadreze în muncă potrivit pregătirii profesionale;
- nu au fost admiși sau nu urmează cursurile unei forme de învățământ, organizate și/sau acreditate, după caz, în condițiile legii.
- nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare;
- nu îndeplinesc condițiile de pensionare conform legii;
- în termen de 60 de zile de la absolvire persoana respectivă s-a înregistrat la agenția pentru ocuparea forței de muncă din raza de domiciliu.

55. Întrebare: Ce categorii de absolvenți nu beneficiază de indemnizație de șomaj?

Răspuns:

Nu beneficiază de indemnizație de șomaj 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.

56. Întrebare: Ce facilități sunt acordate absolvenților?

Răspuns:

Absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării.

Prima de inserție se acordă în două tranșe egale, la data angajării și după expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

Persoanele care beneficiază de prima de inserție au dreptul la menținerea primei acordate și în situația în care, în perioada de 12 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în condițiile în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează în aceleași condiții, respectiv cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni.

FORMARE PROFESIONALĂ

57. Întrebare: În ce județe funcționează centrele regionale de formare profesională a adulților ale ANOFM?

Răspuns:

Centrele regionale de formare profesională a adulților funcționează în orașele reședință de județ din următoarele județe: Brașov, Călărași, Cluj, Mehedinți, Mureș, Vâlcea, Dolj și în municipiul Turnu Măgurele din județul Teleorman.

58. Întrebare: În ce condiții beneficiază gratuit de programele de formare profesională persoanele în căutarea unui loc de muncă?

Răspuns:

Persoanele în căutarea unui loc de muncă beneficiază gratuit de programele de formare profesională în următoarele condiții:

- au devenit șomeri, în sensul Legii nr. 76/2002;
- nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință;
- nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ;
- au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională;
- sunt cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România sau care au drept de muncă pe teritoriul României;
- nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție;
- desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri lunare mai mici decât valoarea indicatorului social de referință și care sunt înregistrate la agenția pentru ocuparea forței de muncă.

59. Întrebare: Cine beneficiază de formarea profesională gratuită?

Răspuns:

Beneficiază de formare profesională gratuită, persoanele în căutarea unui loc de muncă aflate în una din situațiile:

- au devenit șomeri, în sensul Legii nr. 76/2002;
- nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ;
- au obținut statutul de refugiat sau beneficiază de altă formă de protecție internațională sau se află în procedura de soluționare a cererii de azil și au acces pe piața muncii, în condițiile prevăzute de lege;
- cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România sau care au drept de muncă pe teritoriul României, conform legii;
- nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.
- persoanele care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă beneficiază, în mod gratuit, de servicii de formare profesională.

Serviciile de formare profesională se asigură, gratuit, la cererea persoanelor angajate, cu acordul angajatorului, sau la cererea angajatorului, și pentru persoanele care:

- au reluat activitatea ca urmare a încetării concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani sau 7 ani în cazul copilului cu handicap;
- au reluat activitatea după perioada îndeplinirii serviciului militar activ;
- au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacității de muncă după pensionarea pentru invaliditate.

În aceste situații, cererea este formulată în termen de 12 luni de la data reluării activității persoanelor, o singură dată pentru fiecare situație.

Totodată, persoanele private de libertate, începând cu finalul perioadei de carantină și până la ultima zi de executare a pedepsei ori a măsurii educative sau până la data la care sunt propozabile pentru liberare condiționată ori pentru înlocuirea internării cu măsura asistării zilnice, pot urma un program de formare profesională organizat de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, cheltuielile necesare formării fiind suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Persoanele care beneficiază de servicii de formare profesională gratuite și se încadrează în muncă, potrivit legii, pot beneficia în continuare, până la finalizarea programului de formare profesională început, de serviciile de formare profesională gratuite la care aveau dreptul dacă nu s-ar fi angajat.

60. Întrebare: Cine poate realiza activitatea de formare profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă?

Răspuns:

Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și de alți furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii.

61. Întrebare: Ce documente sunt necesare pentru înscrierea la un curs de formare profesională?

Răspuns:

Pentru înscrierea la programele de formare profesională persoanele vor prezenta la agenția pentru ocuparea forței de muncă din raza de domiciliu sau reședință următoarele documente:

- recomandare din partea centrului de informare și consiliere privind cariera sau a serviciului de mediere;
- cerere de înscriere la programul de formare profesională, conform legii; în situația persoanelor care beneficiază de servicii de formare profesională gratuite, cererea cuprinde și angajamentul persoanei cu privire la suportarea consecințelor legale prevăzute de lege;
- actul de identitate, în original;
- certificatul de naștere, în original;
- actele de studii eliberate în condițiile legii, în original;
- declarație pe proprie răspundere, sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații, că persoana nu are restricții medicale care o împiedică să presteze muncă sau că are eventuale restricții medicale care o împiedică să presteze o anumită muncă, conform modelului prevăzut în Anexa nr. 11 din Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă cu nr. 286/17.02.2020 privind modificarea și completarea Procedurii de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 85/2002.

62. Întrebare: Care este durata programelor de formare profesională?

Răspuns:

Durata programelor de formare profesională, exprimată în ore de pregătire, pe niveluri de calificare, este de:

- 180 ore pentru nivelul 1 de calificare
- 360 ore pentru nivelul 2 de calificare
- 720 ore pentru nivelul 3 de calificare
- 1.080 ore pentru nivelul 4 de calificare.

63. Întrebare: Cum se realizează pregătirea teoretică și /sau practică ?

Răspuns:

De către formatori special desemnați pentru instruirea teoretică/practică, cu o bună pregătire de specialitate și experiență în domeniu, conform programei de pregătire și graficul orar stabilit, în săli de curs bine amenajate și dotate logistic;

În secțiile de producție ale unităților în care urmează să fie angajați, în alte unități stabilite de angajator sau în centrele regionale pentru formarea profesională a adulților.

La absolvirea cursului se susține un examen în fața comisiei de examinare.

După absolvirea cursului se eliberează după caz, certificat de calificare sau certificat de absolvire în condițiile legii.

64. Întrebare: Care sunt cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare organizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă?

Răspuns:

Cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare organizate de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă sunt următoarele:

- cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare se organizează pentru ocupații, meserii și profesii definite și cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România sau în Nomenclatorul Calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare;
- cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare au la bază standarde ocupaționale recunoscute la nivel național, respectiv standarde de pregătire profesională, aprobate potrivit legii.

65. Întrebare: Ce drepturi au persoanele care beneficiază gratuit de serviciile de formare profesională?

Răspuns:

Persoanele care beneficiază gratuit de serviciile de formare profesională au următoarele drepturi:

- să beneficieze de pregătire teoretică și practică pe toată durata cursului și să susțină, gratuit, de cel mult două ori examenul de absolvire la finalizarea acestuia;
- să beneficieze de rechizite și materiale de instruire și să primească în folosință manuale;
- să beneficieze, dacă este cazul, de echipament de protecție pe timpul instruirii practice;
- să beneficieze, pentru traseul de la domiciliu la unitatea de pregătire, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea

cheltuielilor de transport, pentru cel mult 4 deplasări în cursul unei luni, dacă nu se pot deplasa zilnic la unitatea de pregătire, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare pentru salariații instituțiilor publice și regiilor autonome cu specific deosebit, pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului, precum și de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun pe traseul de la unitatea de cazare la unitatea de pregătire;

- să beneficieze de consultații medicale, analize medicale și teste necesare frecventării cursului.

66. Întrebare: Care sunt obligațiile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care urmează programe de formare profesională?

Răspuns:

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, care urmează programe de formare profesională, au următoarele obligații:

- să participe la toate activitățile cuprinse în programele de formare profesională, să îndeplinească toate cerințele prevăzute de acestea și să se prezinte la examenul de absolvire sau la reexaminare;

- să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională dacă nu se prezintă la primul examen de absolvire sau la reexaminare, cu excepția unor motive neimputabile persoanei;

- să restituie cheltuielile efectuate pentru serviciile de formare profesională dacă, după absolvire, refuză nejustificat încadrarea în muncă oferită de agenția pentru ocuparea forței de muncă.

67. Întrebare: De câte ori se poate urma gratuit un curs de formare profesională?

Răspuns:

Serviciile de formare profesională gratuite, se acordă o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana se află în căutarea unui loc de muncă.

UCENICIE ȘI STAGIU

68. Întrebare: Ce este ucenicia la locul de muncă ?

Răspuns:

- formarea profesională la locul de muncă;
- se realizează în baza unui contract de muncă de tip particular.

69. Întrebare: Ce este contractual de ucenicie la locul de muncă?

Răspuns:

Este un contract ce se încheie pe durată determinată, prin care, ucenicul, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

70. Întrebare: Ce condiții trebuie respectate în cazul contractului de ucenicie la locul de muncă?

Răspuns:

În cazul încheierii contractului de ucenicie la locul de muncă este necesară respectarea următoarelor condiții:

- se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română;
- se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București;
- durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul și nu poate fi mai mare de 36 de luni și mai mică de 6 luni.

71. Întrebare: Care este perioada de derulare a unui contract de uceniciei în funcție de nivelul de calificare dobândit de ucenic?

Răspuns:

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

- 6 luni în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;
- 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;
- 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3;
- 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4.

72. Întrebare: Cine poate fi încadrat ca ucenic?

Răspuns:

Orice persoană fizică cu vârsta peste 16 ani, care nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă și care îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare.

Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:

- cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;
- cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.

Ucenicii care, după perioada de probă, încetează contractul de ucenicie din motive imputabile lor pot beneficia de un alt program de ucenicie numai după o perioadă de 2 ani de la data încetării contractului de ucenicie.

73. Întrebare: Ce documente sunt necesare pentru încheierea contractului de ucenicie la locul de muncă ?

Răspuns:

Pentru încheierea contractului de ucenicie la locul de muncă sunt necesare următoarele documente:

- actul de identitate, în original și copie;
- certificatul de naștere, în original și copie;
- actele de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare, în original și copie;
- certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- dispoziția de repartizare;
- declarație pe propria răspundere din care să reiasă că în ultimii 2 ani nu i-a încetat un alt contract de ucenicie din motive imputabile lui și nu deține acte de calificare/ absolvire sau certificate de competențe profesionale, cu recunoaștere națională, în domeniul de activitate pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă.

74. Întrebare: În ce constă formarea profesională a ucenicului?

Răspuns:

- cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică a ucenicului;
- timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă;
- are ca rezultat dobândirea unui certificat de calificare profesională a adulților;
- ocupațiile pentru care se poate organiza ucenicia la locul de muncă sunt cele cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România, pentru care există standarde de pregătire profesională, respectiv standarde ocupaționale.

75. Întrebare: Cât trebuie să fie timpul de muncă al ucenicului?

Răspuns:

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

76. Întrebare: Cât este salariul ucenicului ?

Răspuns:

Este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână.

77. Întrebare: Care sunt drepturile și obligațiile ucenicului?

Răspuns:

Statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, precum și drepturile și obligațiile prevăzute de legea uceniciei la locul de muncă.

78. Întrebare: Cine poate fi angajator al ucenicului?

Răspuns:

Angajator al ucenicului poate fi:

- persoana juridică/fizică legal autorizată;
- întreprinderea familială/individuală.

79. Întrebare: Cum este susținută financiar ucenicia la locul de muncă?

Răspuns:

Angajatorul poate primi lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru fiecare ucenic angajat, o sumă egală cu 2.250 lei; Suma lunară se acordă angajatorilor proporțional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului;

Angajatorul încheie cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană sau a municipiului București, în termen de 60 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă cuprinse în contractul de ucenicie la locul de muncă, o convenție.

80. Întrebare: Ce documente sunt necesare angajatorului pentru încheierea convenției?

Răspuns:

Pentru încheierea convenției angajatorului îi sunt necesare următoarele documente:

- actul de identitate al ucenicului, în copie;
- contractul de ucenicie la locul de muncă, înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă, în copie;

81. Întrebare: Ce obligații au angajatorii care beneficiază de facilități financiare pentru ucenici?

Răspuns:

Angajatorii care beneficiază de facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă ale acestora pe perioada contractului de ucenicie la locul de muncă.

82. Întrebare: Ce facilități financiare au angajatorii pentru încadrarea ucenicilor?

Răspuns:

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie la locul de muncă, poate primi lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de ucenicie, pentru acel ucenic, 2.250 lei.

Suma cuvenită angajatorului pentru derularea finanțarea contractului de ucenicie se acordă de agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în termen de 15 zile lucrătoare de la data de 1 a lunii următoare expirării termenului de depunere a documentelor necesare pentru verificarea și acordarea acestei sume.

Finanțarea formării prin ucenicie din fonduri europene structurale și de investiții se realizează în conformitate cu prevederile Ghidului solicitantului și a regulilor de eligibilitate, în vigoare la data încheierii contractului de ucenicie, cu respectarea condițiilor finanțatorului.

Nu se acordă finanțare Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj pentru angajatorii care:

- a) anterior încheierii contractelor de ucenicie, au avut cu persoana în cauză încheiate alte contracte de ucenicie pentru aceeași calificare;
- b) organizează programe de ucenicie în același domeniu de activitate în care ucenicul deține deja o calificare ce cuprinde competențele propuse a fi dobândite prin noul program de ucenicie;
- c) în ultimul an au fost în raporturi de muncă cu persoana care urmează să încheie contract de ucenicie, cu excepția situației în care pentru persoana respectivă a fost încheiat contract individual de muncă pe perioada vacanțelor, în condițiile Legii nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților, cu modificările ulterioare;

d) se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau au restricții asupra acestora.

83. Întrebare: Ce lege reglementează stagiul pentru absolvenții de învățământ superior?

Răspuns:

Legea nr. 335 /2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

84. Întrebare: Cât durează perioada de stagiul?

Răspuns:

Pentru absolvenții de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiul, cu excepția situațiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiul.

85. Întrebare: Care este scopul perioadei de stagiul?

Răspuns:

Scopul efectuării stagiului este de a asigura o tranziție de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate.

Stagiularul, pe perioada stagiului, prestează muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiul.

86. Întrebare: Ce avantaje are angajatorul care încadrează stagiari?

Răspuns:

Angajatorii care încheie un contract de stagiul primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de stagiul pentru acel stagiular, o sumă egală cu 2.250 lei.

87. Întrebare: Cum se pot finanța programele de stagiul profesional pentru absolvenții de studii superioare?

Răspuns:

Finanțarea stagiului se poate realiza din următoarele surse:

- bugetul propriu al angajatorului;
- fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- alte surse, potrivit legii.

Finanțarea stagiului din fonduri structurale europene se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind eligibilitatea și cheltuielile eligibile

PRIME DE MOBILITATE

88. Întrebare: Cine poate beneficia de prima de încadrare?

Răspuns:

Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se angajează, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care au domiciliul sau reședința.

89. Întrebare: Ce valoare are prima de încadrare?

Răspuns:

Prima de încadrare se calculează în funcție de numărul de km, 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 de lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care persoana în cauză desfășoară efectiv activitatea la angajatorul la care se realizează încadrarea în muncă.

Prima de încadrare este neimpozabilă.

90. Întrebare: Cine poate beneficia de prima de instalare?

Răspuns:

Persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care se angajează, 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.

Prima de instalare se acordă și persoanelor de cetățenie română care și-au exercitat dreptul la liberă circulației a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 luni, în cuantumurile și cu respectarea condițiilor prevăzute de lege.

Prima de instalare este destinată stimulării încadrării în muncă, asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, și/sau pentru reîntregirea familiei, după caz.

91. Întrebare: Ce valoare are prima de instalare?

Răspuns:

Prima de instalare prevăzută se acordă în cuantum diferențiat, astfel:

a) 12.500 lei pentru persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința;

b) 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 în sensul Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțite de copilul sau copiii aflați în întreținere.

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.

92. Întrebare: Se poate cumula prima de încadrare cu prima de instalare?

Răspuns:

Nu, prima de încadrare nu se poate cumula cu prima de instalare.

93. Întrebare: Cine nu poate beneficia de prima de încadrare și de prima instalare?

Răspuns:

- 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 sau de serviciu 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, conform legii, pe perioadă determinată de cel mult 12 luni, iar ulterior, ca urmare a schimbării duratei contractului individual de muncă din determinată în nedeterminată, 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.

ATENȚIE!

Prima de încadrare și prima de instalare 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 și Solidarității Sociale.

94. Întrebare: Cine beneficiază de prima de relocare și care este cuantumul acestei prime?

Răspuns

Șomerii care se încadrează într-o altă localitate, aflată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea de domiciliu/reședință, pot primi cel mult 900 de lei lunar, timp de maximum 36 luni. *Prima de relocare* constă în 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor cu locuirea (chirie, utilități), aceasta fiind plafonată de 900 de lei.

95. Întrebare: în ce condiții se acordă prima de relocare?

Răspuns:

Persoanele care solicită prima de relocare trebuie să îndeplinească în mod cumulativ următoarele condiții:

- să fie înregistrate ca șomeri la AJOFM;
- să se angajeze în baza unui contract de muncă, cu normă întreagă, pentru cel puțin 12 luni;
- localitatea unde urmează să fie prestată munca să fie situată la mai mult de 50 km față de localitatea de domiciliu sau de reședință;
- să își schimbe domiciliul sau să își stabilească reședința în localitatea (sau în localitățile învecinate) unde va lucra;
- să realizeze venituri nete lunare mai mici de 5.000 lei, dacă este persoană singură sau împreună cu familia acestuia;

- să nu aibă locuință de serviciu (sau suportarea cheltuielilor aferente chiriei) asigurată de angajator sau de stat.

ECONOMIE SOCIALĂ

96. Întrebare: Unde trebuie să se adreseze o persoană juridică pentru obținerea atestatului de întreprindere socială și/sau a mărcii sociale?

Răspuns:

Pentru obținerea atestatului de întreprindere socială, respectiv a mărcii sociale persoana de drept privat se poate adresa agenției județene pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială se află sediul acesteia sau își desfășoară activitatea.

Cererea pentru acordarea atestatului de întreprindere socială este conform anexei nr. 2 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 219/2015 pentru economie socială, aprobate prin HG nr. 585/2016, cu modificările și completările ulterioare.

Cererea pentru acordarea mărcii sociale este prevăzută în anexa nr. 6 la Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 219/2015 privind economia socială, aprobate prin HG nr. 585/2016, cu modificările și completările ulterioare.

97. Întrebare: Care este cadrul legal care reglementează domeniul economiei sociale?

Răspuns:

Domeniul economiei sociale este reglementat de Legea nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările și completările ulterioare și de HG nr. 585/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările și completările ulterioare precum și de următoarele acte normative subsecvente:

- Ordinul nr. 1986/04.10.2016 privind aprobarea elementului specific de identitate vizuală al întreprinderii sociale de inserție precum și regulile specifice de utilizare a acestuia;
- Ordinul nr. 2034/13.10.2016 privind aprobarea Procedurii de organizare, actualizare și utilizare a Registrului unic de evidență a întreprinderilor sociale, cu modificările și completările ulterioare (a se vedea Ordinul nr. 1905/2022);
- Ordinul nr. 406/15.03.2017 pentru aprobarea ghidului orientativ privind indicatorii de rezultat, de realizare imediată/output și indicatori de impact, care să fie utilizați de întreprinderile sociale/întreprinderile sociale de inserție în raportările anuale;
- Ordinul nr. 1600/2435/2017 din 22 august 2017 pentru aprobarea modelului extrasului situațiilor financiare anuale care se publică de întreprinderile sociale/întreprinderile sociale de inserție în Registrul unic de evidență a întreprinderilor sociale.

98. Întrebare: Care sunt persoanele juridice de drept privat care pot solicita atestatul de întreprindere socială/ certificatul de întreprindere socială de inserție?

Răspuns:

Persoanele juridice de drept privat care pot solicita atestatul de întreprindere socială/ certificatul de întreprindere socială de inserție sunt:

- societăți cooperative care funcționează în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției, republicată, cu modificările ulterioare;

- cooperative de credit care funcționează în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2006 privind instituțiile de credit și adecvarea capitalului, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 227/2007, cu modificările și completările ulterioare;
- asociații și fundații care funcționează în baza Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 246/2005, cu modificările și completările ulterioare;
- case de ajutor reciproc ale salariaților care funcționează în baza Legii nr. 122/1996 privind regimul juridic al caselor de ajutor reciproc ale salariaților și al uniunilor acestora, republicată;
- case de ajutor reciproc ale pensionarilor care sunt înființate și funcționează în baza Legii nr. 540/2002 privind casele de ajutor reciproc ale pensionarilor, cu modificările și completările ulterioare;
- societăți agricole care funcționează în baza Legii nr. 36/1991 privind societățile agricole și alte forme de asociere în agricultură, cu modificările ulterioare;
- cooperative agricole care funcționează în baza Legii cooperăției agricole nr. 566/2004, cu modificările și completările ulterioare;
- federații care funcționează în baza Ordonanței Guvernului nr. 26/2000, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 246/2005, cu modificările și completările ulterioare;
- uniuni de persoane juridice;
- alte categorii de persoane juridice.

99. Întrebare: Ce reprezintă Registrul național unic de evidență a întreprinderilor sociale?

Răspuns:

Registrul național unic de evidență a întreprinderilor sociale reprezintă instrumentul de evidență a întreprinderilor sociale și întreprinderilor sociale de inserție, atestate și certificate, după caz, conform legii. Registrul cuprinde informațiile relevante cu privire la întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție atestate, respectiv certificate în condițiile Legii nr. 219/2015 privind economia socială, cu modificările și completările ulterioare.

Registrul național unic de evidență a întreprinderilor sociale are scopul de a asigura informațiile necesare, corecte și complete cu privire la evoluția domeniului economiei sociale.

DETERMINAREA RATEI ȘOMAJULUI ÎNREGISTRAT

100. Întrebare: De ce nu sunt identice / comparabile datele privind șomajul comunicate de Institutul Național de Statistică și de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă?

Răspuns:

Cele două seturi de indicatori statistici (șomajul lunar în sens BIM, calculat de Institutul Național de Statistică - INS și șomajul înregistrat calculat de ANOFM) nu sunt identice/comparabile deoarece sursele de date, metodele de măsurare, conceptele, definițiile și sfera de cuprindere sunt diferite.

Șomerii în sens BIM (Biroul Internațional al Muncii) sunt persoanele în vârstă de 15-74 ani care îndeplinesc simultan următoarele 3 condiții:

- nu au un loc de muncă;

- sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni;
- s-au aflat în căutare activă a unui loc de muncă, oricând în decursul ultimelor patru săptămâni.

Sursa datelor INS o constituie Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) care se realizează trimestrial, în conformitate cu Regulamentul Consiliului și Parlamentului European nr, 577/1998 cu privire la organizarea unei anchete statistice selective asupra forței de muncă în Comunitatea Europeană.

Potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, ANOFM calculează numărul șomerilor și rata șomajului înregistrat la nivel național și județean, respectiv la nivelul Municipiului București.

Numărul șomerilor înregistrați reprezintă atât șomerii indemnizați (șomeri beneficiari de indemnizație cu experiență în muncă și șomeri beneficiari de indemnizație de șomaj fără experiență în muncă/ absolvenți de învățământ), cât și șomerii neindemnizați (care nu beneficiază de indemnizație de șomaj) și se calculează pe baza datelor din documentele primare și evidențelor din baza de date a agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

Șomer înregistrat conform prevederilor Legii nr. 76/2002 privind asigurările pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare 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
- se înregistrează 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, care funcționează în condițiile prevăzute de lege, în vederea obținerii unui loc de muncă.

101. Întrebare: Cum se calculează rata șomajului înregistrat?

Răspuns:

Rata șomajului înregistrat se calculează la finele fiecărei luni, pentru fiecare județ, municipiul București și pentru toată țara, prin raportarea numărului de șomeri înregistrați la finele lunii la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, la populația activă civilă comunicată de Institutul Național de Statistică înmulțit cu 100.

MUNCA ÎN STRĂINĂTATE - EURES

102. Întrebare: Cum pot găsi un loc de muncă în străinătate?

Răspuns:

Persoanele interesate pot contacta un consilier EURES, care își desfășoară activitatea în toate

agențiile județene de ocupare a forței de muncă, inclusiv la ANOFM. Lista consilierilor EURES se regăsește pe site-ul www.eures.anofm.ro, la secțiunea "Contact".

Toate ofertele de muncă disponibile, detaliate pe țări și ocupații, pot fi vizualizate accesând portalul național www.eures.anofm.ro, secțiunea "Solicitanți de loc de muncă" și portalul european www.eures.europa.eu, secțiunea "Căutare loc de muncă".

Cei interesați pot apela și la agenți de ocupare privați, în baza Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și pot afla informații despre activitatea acestora la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) în a cărui rază teritorială își au sediul social.

103. Întrebare: Ce servicii poate oferi personalul EURES / consilierii EURES?

Răspuns:

Personalul EURES / consilierii EURES pot oferi servicii de asistență precum:

- a) Acces la informații de bază pentru lucrători și angajatori - ex. informații de bază privind portalurile EURES, locurile de muncă vacante, rețeaua EURES, datele de contact ale membrilor și partenerilor EURES relevanți la nivel național, informații privind canalele de recrutare pe care le utilizează;
 - b) Servicii de asistență pentru lucrători - ex. informare generală și consiliere privind condițiile de viață și de muncă din toate statele UE/SEE; sfaturi practice referitoare la oportunitățile de locuri de muncă oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
 - c) Servicii de asistență pentru angajatori - ex. informații și îndrumări cu privire la oportunitățile de recrutare și, în special, furnizează informații cu privire la normele specifice referitoare la recrutarea dintr-un alt stat membru și cu privire la factorii care pot facilita o astfel de recrutare; după caz, îi oferă informații și asistență la formularea fișei postului pentru locurile de muncă vacante și pentru a asigura conformitatea acestora cu standardele și formatele tehnice europene EURES;
 - d) Asistență după recrutare - ex. informații generale cu privire la formarea în domeniul comunicării interculturale, cursuri de limbă și sprijin pentru integrare; coordonatele de contact ale organizațiilor care pot oferi asistență după recrutare;
 - e) Transmiterea solicitărilor de informații specifice privind drepturile legate de securitatea socială, măsurile active pentru piața forței de muncă, regimul de impozitare, chestiuni legate de contractul de muncă, dreptul de pensie și asigurarea de sănătate către autoritățile naționale competente și, dacă este cazul, către alte organisme adecvate de la nivel național care sprijină lucrătorii;
 - f) Informații referitoare la situația specifică a lucrătorilor frontaliери și informații de interes pentru angajatorii din regiunile transfrontaliere, după caz;
- Serviciile de asistență pentru lucrători și angajatori menționate la literele a), b), d), e) și f) sunt gratuite. Serviciile de asistență pentru angajatori menționate la lit. c) pot face obiectul unei taxe.

104. Întrebare: Unde pot fi vizualizate locurile de muncă disponibile prin rețeaua EURES?

Răspuns:

Locurile de muncă vacante din UE/SEE și Elveția pot fi vizualizate pe website-urile:

www.eures.europa.eu (adresa portalului european al locurilor de muncă vacante EURES);
www.eures.anofm.ro (adresa portalului EURES național).

105. Întrebare: Cum se pot utiliza website-urile EURES?

Răspuns:

Pe portalul european al locurilor de muncă vacante EURES , www.eures.europa.eu, persoanele interesate au posibilitatea să se înregistreze prin opțiunea “Create/ Edit your CV”- solicitanți de locuri de muncă, să-și creeze un CV într-o limbă de circulație europeană pentru a fi vizualizat de angajatorii înregistrați pe acest portal și de consilierii EURES, care pot sprijini angajatorii în identificarea candidaților potriviți.

Portalul european EURES cuprinde și alte secțiuni de informații utile, precum Căutare loc de muncă, Condiții de viață și de muncă, Consilierii EURES, Deveniți membru sau partener EURES, Schemele de mobilitate TMS EURES pentru angajatori și solicitanți de loc de muncă etc.

Pe portalul național EURES, www.eures.anofm.ro, poate fi consultată lista locurilor de muncă vacante în alte state europene, ofertele fiind detaliate pe țări și ocupații la secțiunea “Solicitanți de loc de muncă” (ex. descriere loc de muncă, cerințele postului, durata contractului, nivelul studiilor, salariu, limbă străină - cerințe etc.). Recomandăm celor interesați să urmărească periodic acest portal, întrucât ofertele de muncă sunt publicate imediat ce sunt primite.

Portalul național EURES cuprinde și alte secțiuni de informații utile precum Rețeaua EURES România, Securitate socială, Legislație EURES, Materiale de informare, Informații pentru lucrătorii sezonieri etc.

106. Întrebare: Cu ce le poate fi de folos angajatorilor serviciul EURES?

Răspuns:

Angajatorii sunt sprijiniți în vederea identificării persoanelor de care au nevoie pentru ocuparea posturilor vacante prin publicarea ofertelor de locuri de munca pe site-ul național EURES, www.eures.anofm.ro și/sau www.eures.europa.eu , prin organizarea burselor de locuri de muncă, prin furnizarea de informații cu privire la oportunitățile de recrutare, inclusiv informații și asistență la formularea fișei postului pentru locurile de muncă vacante. Pentru a promova un anunț de recrutare, angajatorul trebuie doar să contacteze unul din consilierii EURES.

107. Întrebare: Ce este EURES?

Răspuns:

EURES reprezintă o rețea de cooperare între serviciile publice de ocupare europene și a fost creată pentru facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în cadrul UE/SEE și Elveția.

Rețeaua EURES cuprinde următoarele categorii de organizații:

- Birou european de coordonare;
- Birourile naționale de coordonare (în România: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă);
- Membrii EURES (în România: AJOFM-urile și Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București);
- Parteneri EURES (în România: BNS și Luggera&Makler).

108. Întrebare: Care sunt obiectivele principale ale EURES?

Răspuns:

Obiectivele principale ale EURES sunt:

- facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în spațiul UE;
- asigurarea transparenței locurilor de muncă vacante la nivel european;

- creșterea gradului de ocupare a cetățenilor.

109. Întrebare: Care este documentul oficial care reglementează activitatea rețelei EURES la nivel european?

Răspuns:

Documentul care reglementează activitatea rețelei EURES este Regulamentul 589/2016 al Parlamentului European și al Consiliului Uniunii Europene privind o rețea de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013.

110. Întrebare: Cum poate o organizație să devină membru sau partener EURES?

Răspuns:

Conform Regulamentului EURES, fiecare stat membru are instituit un sistem de admitere a organizațiilor pentru a fi membri sau parteneri EURES, de monitorizare a activităților acestora și a conformării acestora la legislația aplicabilă și în cazul în care este necesar, de revocare a admiterii acestora.

În ceea ce privește rețeaua EURES România, criteriile de admitere a unui membru sau partener EURES sunt prevăzute în OG nr.22 /2019 privind stabilirea unor măsuri pentru aplicarea Regulamentului (UE) 2016/589 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1.296/2013.

111. Întrebare: Cine sunt membrii și partenerii EURES?

Răspuns:

În România, în conformitate cu dispozițiile Regulamentului UE nr. 589/2016 al Parlamentului European și al Consiliului, AJOFM-urile și Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București participă la rețeaua națională EURES în calitate de membri EURES, îndeplinind obligațiile relevante prevăzute în regulament.

În calitate de structuri aflate în subordinea ANOFM, agențiile teritoriale au statut special și nu se supun procedurii de acreditare/desemnare a viitorilor membri și parteneri EURES, care se va aplica altor entități publice sau private interesate să participe la rețeaua EURES.

Sarcinile membrilor EURES, conform prevederilor Regulamentului, sunt:

- să contribuie la oferta de locuri de muncă vacante;
- să contribuie la oferta de cereri de locuri de muncă și de CV-uri;
- să furnizeze servicii de asistență lucrătorilor și angajatorilor;
- să contribuie la colectarea informațiilor care urmează să fie publicate pe portalul EURES;
- schimbul de informații;
- să contribuie la ciclul de programare - planificare, monitorizare, evaluare activități realizate;
- să contribuie la colectarea de date - raportare indicatori statistici.

Conform prevederilor Regulamentului (UE) EURES, **partenerii EURES**, trebuie să furnizeze cel puțin unul din următoarele trei servicii:

- să contribuie la oferta de locuri de muncă vacante;
- să contribuie la oferta de cereri de locuri de muncă și de CV-uri;
- să ofere servicii de asistență adresate direct solicitanților de locuri de muncă și angajatorilor.

De asemenea, partenerii EURES trebuie să îndeplinească anumite criterii enumerate în Anexa 1 a Regulamentului EURES în privința furnizării de servicii și a participării la rețeaua EURES. Cei doi parteneri ai rețelei EURES România sunt, în prezent, Blocul Național Sindical și firma Luggera&Makler.

112. Întrebare: Calificările profesionale vor fi recunoscute în străinătate?

Răspuns:

Dacă ați obținut o calificare profesională în țara natală, aceasta este valabilă în orice alt stat membru.

Cetățenii UE/SEE își pot exercita profesia în oricare din statele membre. În practică, țara gazdă poate solicita diplome specifice, titluri, certificate sau alte calificări pentru a putea accesa anumite locuri de muncă sau ocupații.

113. Întrebare: Ce document emite SPO necesar eliberării permisului de muncă pentru un cetățean non-UE?

Răspuns:

În conformitate cu prevederile OG nr.25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, art.8, alin.1, lit.b), unul dintre documentele necesare la IGI, în vederea obținerii avizului favorabil pentru încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României, este adeverința privind forța de muncă disponibilă - „adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional angajatorul”.

Pentru eliberarea adeverinței, mai întâi se face publică oferta angajatorului român care dorește să recruteze forță de muncă din străinătate, conform art.10 din Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de somaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Dacă în termen de 5 zile de la data afișării ofertei pe portalul european EURES, consilierul EURES nu a primit nici o solicitare de la un potențial lucrător din spațiul european pentru locurile de muncă vacante, AJOFM va elibera adeverința necesară angajatorului român, în vederea obținerii avizului de angajare de la IGI, în conformitatea cu prevederile art.8 (1), lit.b) ale OG nr. 25/2014.

114. Întrebare: Unde mă adresez pentru a verifica dacă o firmă de mediere lucrători români în străinătate funcționează legal?

Răspuns:

Toți agenții de plasare a forței de muncă au obligația înregistrării la inspectoratele teritoriale de muncă (ITM) în a cărei rază teritorială își au sediul social.

Lista agenților de plasare a forței de muncă sau a altor furnizori de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate poate fi consultată pe site-ul www.inspectiamuncii.ro, secțiunea „Munca în străinătate”.

115. Întrebare: Ce reprezintă Schemele de Mobilitate EURES?

Răspuns:

Schemele de mobilitate EURES - Targeted Mobility Schemes conectează candidații înregistrați cu angajatorii care oferă oportunități de muncă, stagiu sau ucenicie și îi sprijină pe tot parcursul procesului de recrutare, oferind sprijin financiar și sfaturi personalizate.

Schemele TMS se adresează persoanelor în căutarea unui loc de muncă, a unei oportunități de practică/stagiu sau ucenicie într-un alt stat membru UE, Norvegia sau Islanda, precum și angajatorilor care caută să angajeze candidați din UE, Norvegia sau Islanda.

Pentru a beneficia de suportul financiar al schemelor, persoanele în căutarea unui loc de muncă trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă vârsta de minimum 18 ani
- să fie cetățean al unuia dintre statele membre UE/Islanda/Norvegia sau
- să fie rezident legal (cu statut de rezident pe termen lung) într-unul dintre statele membre UE/Islanda/Norvegia

Cetățenii țărilor terțe sau cetățenii UE care locuiesc în afara teritoriului UE nu sunt eligibili.

Angajatorii trebuie să fie întreprinderi sau organizații stabilite legal într-unul dintre statele membre ale UE sau Islanda sau Norvegia, indiferent de sectorul economic în care activează.

Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească angajatorii:

- să fie întreprinderi/organizații mici sau mijlocii cu maximum 250 de angajați
- să fie înregistrat legal într-o țară UE, Norvegia sau Islanda
- să ofere locuri de muncă unei persoane de minim 18, cetățean și rezident al unei țări din UE, Norvegia sau Islanda, alta decât noua lor țară de muncă
- oferă locuri de muncă pentru minimum 6 luni
- să ofere salarii corecte și condiții de muncă în conformitate cu legislația și practica națională a pieței muncii, cum ar fi convențiile colective sau salariul minim
- programul de lucru trebuie să fie de cel puțin 50% dintr-o săptămână normală de lucru
- să nu ofere muncă într-o țară și apoi să trimită angajatul să lucreze în altă țară, așa-numitul lucrător detașat
- programul de integrare trebuie să înceapă în primele trei săptămâni inițiale de lucru.

Sprijinul financiar se poate acorda persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cu respectarea anumitor condiții, pentru deplasarea la interviu, pentru relocare, pentru recunoașterea calificărilor, pentru curs de limba străină, pentru o indemnizație suplimentară de călătorie în cazul persoanelor cu nevoi speciale.

Angajatorii cu nevoi de recrutare, în special întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), trebuie mai întâi să contacteze un consilier EURES și să stabilească o cooperare în recrutare.

Un angajator poate primi servicii de mobilitate care conțin:

- servicii de recrutare, adică ajută la publicarea posturilor vacante pe portalul EURES și pe alte portaluri de locuri de muncă
- punerea în legătură a candidaților potriviți dintr-o țară UE, Norvegia sau Islanda,
- informații și sfaturi despre ce să luați în calcul înainte de a angaja dintr-o țară UE, Norvegia sau Islanda.

Sprrijinul financiar ce poate fi acordat angajatorilor pentru un program de integrare este o contribuție la costurile pentru:

- formare profesională
- instruire lingvistică pentru a îmbunătăți învățarea limbii țării gazdă
- sprijin administrativ, ajutând noul angajat să se integreze

Mai multe informatii se gasesc la:

<https://www.anofm.ro/eures/index.html?categeures=3&subcategeures=1&idpostare=135>

116. Întrebare: Care sunt formularele europene în materie de șomaj?

Răspuns:

Formularele europene U1, U2 și U3 reprezintă documente oficiale, emise în baza Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului privind coordonarea sistemelor de securitate socială precum și în baza Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului care stabilește procedurile de implementare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004. Formularele respective pot fi solicitate de către lucrătorii migranți, respectiv cetățenii care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, și îndeplinesc următoarele scopuri:

-U1 - certifică perioadele de asigurare, de muncă sau perioadele asimilate unor perioade de asigurare sau de muncă realizate de un lucrător salariat într-un stat membru astfel încât acesta să își poată exercita dreptul la prestații de șomaj într-un alt stat membru

-U2 - certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru

-U3 - menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul.

Schimbul de informații și formulare se poate realiza și direct între instituțiile competente în materie de asigurări pentru șomaj din statele membre UE, SEE și Elveția, prin intermediul aplicației informatice EESSI.

117. Întrebare: Care este instituția din România competentă pentru eliberarea formularelor U1, U2, U3?

Răspuns:

Instituția din România competentă pentru eliberarea formularelor de mai sus este agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă din raza de domiciliu sau reședință a solicitantului.

118. Întrebare: Care este instituția din statele UE/SEE/Elveția competentă pentru eliberarea formularelor U1, U2, U 3?

Răspuns:

Pe teritoriul statelor UE/SEE și al Elveției, are competență pentru eliberarea formularelor de mai sus instituția care este abilitată să acrode prestații de șomaj din statul respectiv.

119. Sunt cetățean ucrainean. Cum pot obține un loc de muncă în România prin serviciile ANOFM ?

1. Cum mă pot angaja în România?

În baza protecției temporare/statutului de azilant vi se eliberează un permis de ședere, pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitatea prelungirii, care vă permite și să munciți. Cetățenii ucraineni care doresc să lucreze în țara noastră NU au nevoie de aviz sau viză de muncă. Pentru a afla oferta de locuri de munca vacante trebuie să vă adresați celei mai apropiate Agenții pentru Ocuparea Forței de Muncă.

2. Care sunt pașii de urmat pentru a vă putea angaja?

- Reglementarea statutului dvs. - protecție temporară, refugiat/azilant - în termen de maximum 90 de zile de la intrarea pe teritoriul României;
- Înregistrarea la cea mai apropiată Agenție de ocupare a forței de muncă ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;
- Pentru locuri de muncă în timp real se poate accesa site-ul ANOFM:
<https://www.anofm.ro/lmvw.html?agentie=ANOFM&categ=3&subcateg=1>
- Sprijin în obținerea unui loc de muncă: informare, consiliere și mediere din partea consilierului AJOFM/AMOFM.

3. Cum procedez dacă nu am nicio diplomă sau alte documente pentru a demonstra calificarea sau experiența profesională?

Dacă nu dețineți documente care să probeze calificarea profesională sau experiența în activitate necesare ocupării unui loc de muncă, vă puteți încadra în muncă în baza unei declarații pe propria răspundere potrivit căreia îndepliniți condițiile de calificare profesională și experiență în activitate necesare ocupării locului de muncă respectiv și nu aveți antecedente penale care să fie incompatibile cu activitatea în cauză. Angajarea se poate face în aceste condiții doar pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitatea de prelungire ulterioară cu perioade de 6 luni, pentru maximum un an.

Declarația pe propria răspundere mai sus amintită a fost tradusă în limba ucraineană, a fost postată pe site-ul www.anofm.ro și poate fi descărcată accesând linkurile:

https://www.anofm.ro/upload2/ANOFM/19994/ANEXA_-_declaratie_RO.pdf
https://www.anofm.ro/upload2/ANOFM/19994/ANEXA_-_declaratie_UA.pdf

4. Am dreptul la șomaj?

Cetățenii ucraineni care au dobândit protecție internațională în România au acces la sistemul asigurărilor pentru șomaj, la măsurile de prevenire a șomajului și la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, în condițiile stabilite de lege pentru cetățenii români.

5. Pot să particip la cursuri gratuite de calificare? Ce trebuie să fac?

Da, puteți participa la cursuri gratuite de formare profesională organizate de ANOFM, dacă sunteți înregistrat la una dintre agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Înregistrarea la agențiile de ocupare a forței de muncă județene și a Municipiului București se face pe baza actului de identitate, a pașaportului sau a altui document care atestă identitatea.

6. Cum aș putea învăța limba română?

Puteți beneficia de cursuri gratuite de limba română în funcție de nevoile dumneavoastră accesând următoarele resurse:

ANOFM organizează periodic cursuri de limbă română pentru cetățeni ucraineni. Pentru informații privind cursurile disponibile acesați link-ul:

<https://www.anofm.ro/index.html?agentie=&categ=3&subcateg=3>

sau contactați agenția pentru ocuparea forței de muncă în raza căreia aveți domiciliul. Pe platforma guvernamentală protectieucraina.gov.ro găsești informații oficiale și utile cu privire la accesul la drepturi.