

PROCEDURĂ din 4 ianuarie 2018

de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă

EMITENT:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

PUBLICAT ÎN:

Monitorul Oficial nr. 216 din 9 martie 2018

Data Intrării în vigoare: 01 Aprilie 2018

Forma consolidată valabilă la data de 23 Septembrie 2024

Aprobată prin ORDINUL nr. 11 din 4 ianuarie 2018, publicat în Monitorul oficial, Partea I, nr. 216 din 9 martie 2018.

*) Notă CTCE:

Forma consolidată a PROCEDURII din 4 ianuarie 2018, publicate în Monitorul Oficial nr. 216 din 9 martie 2018, la data de 23 Septembrie 2024 este realizată prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: ORDINUL nr. 1.073 din 28 decembrie 2022.

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat informării utilizatorilor.

ART. 1

(1) Procedura de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă a fost elaborată în vederea asigurării ducerii la îndeplinire a prevederilor art. 58 alin. (4) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare lege, și ale art. 8¹ din Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 377/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Procedura prevăzută la alin. (1), denumită în continuare procedura, reglementează realizarea de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București a serviciilor de profilare și încadrare în nivelurile de ocupabilitate prevăzute la art. 58 alin. (1) lit. b) din lege, a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înregistrate în evidența acestor agenții.

CAP. I

Dispoziții generale

ART. 2

(1) Profilarea este activitatea prin care agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București realizează identificarea profilului persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București și încadrarea în nivelurile de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil, prevăzute la art. 58 alin. (1) lit. b) din lege, precum și pentru identificarea măsurilor de activare, respectiv a măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă care se pot acorda, în condițiile legii, în principal pentru ca aceste persoane să devină persoane ocupate pe piața muncii.

(2) Prin profilarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă se evidențiază punctele slabe care există în ceea ce privește riscul persoanelor de a deveni șomeri de lungă durată, iar rezultatul profilării se folosește ca suport în luarea deciziilor de a adapta și, după caz, de a actualiza setul de măsuri de activare, respectiv măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă care se pot acorda, în principal, în funcție de nevoile persoanelor.

ART. 3

În vederea realizării profilării și încadrării în nivelurile de ocupabilitate prevăzute de lege, precum și pentru identificarea măsurilor de activare, respectiv a măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă care se pot acorda, în condițiile legii, în principal pentru ca persoanele să devină persoane ocupate pe piața muncii, prin prezenta procedură se stabilesc:

- a) criteriile pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă în nivelurile de ocupabilitate;
- b) metoda de profilare, inclusiv modelul matematic de stabilire a profilului fiecărei persoane în căutarea unui loc de muncă și includerea acesteia într-unul dintre nivelurile de ocupabilitate;
- c) măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă care se pot acorda, în principal, pentru persoanele din fiecare nivel de ocupabilitate.

ART. 4

Nivelurile de ocupabilitate ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă utilizate în vederea realizării profilării sunt cele prevăzute la art. 58 alin. (1) lit. b)

din lege, respectiv:

- a) „ușor ocupabil“;
- b) „mediu ocupabil“;
- c) „greu ocupabil“;
- d) „foarte greu ocupabil“.

ART. 5

Criteriile pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă în nivelurile de ocupabilitate prevăzute la art. 3 lit. a) sunt:

a) geografice: localitatea. Prin localitate se înțelege: municipiu, oraș, sat reședință de comună, sat component în cadrul comunei și sat aparținând municipiului sau orașului, în conformitate cu prevederile Legii nr. 351/2001 privind aprobarea Planului de amenajare a teritoriului național - Secțiunea a IV-a - Rețeaua de localități, cu modificările și completările ulterioare;

b) nivelul studiilor;

c) vârsta, respectiv următoarele grupe de vârstă: până la împlinirea vârstei de 45 de ani și cel puțin 45 de ani;

d) apartenența la un grup vulnerabil sau grup cu nevoi speciale. Pentru aplicarea acestui criteriu se va avea în vedere dacă persoana se încadrează în cel puțin una dintre următoarele categorii: șomer de lungă durată, persoană cu dizabilități, persoană de etnie romă, persoană liberată din detenție, persoană supusă riscului de a fi traficată, tânăr cu risc de marginalizare socială sau refugiat sau persoana aflată sub o altă formă de protecție internațională;

e) ocupaționale: natura sezonieră a activității prestate, experiență profesională în ultimii 5 ani, experiență profesională în ocupația vizată în ultimii 3 ani, calificarea/ocupația, calificarea/ocupația relevantă;

f) personale, cum ar fi: probleme legate de locuință, în curs de schimbare a domiciliului, activități casnice urgente etc.;

g) familiale, cum ar fi: situații care le împiedică sau îngreunează procesul de ocupare, rudă bolnavă care necesită îngrijire, copii care nu au putut fi înscriși la creșă sau grădiniță etc.;

h) medicale, cum ar fi: bolnavi cronici, operații programate, perioade de recuperare, restricții medicale cu privire la activitățile pe care le poate desfășura etc.;

i) disponibilitatea de a se încadra în muncă într-un orizont de timp cât mai redus, de a participa la programe de formare profesională, de a se încadra în muncă în altă ocupație decât cea pentru care are experiență sau pregătire;

j) motivația de a se încadra în muncă.

ART. 6

Metoda de profilare, inclusiv modelul matematic de stabilire a profilului fiecărei persoane în căutarea unui loc de muncă și includerea acesteia în unul dintre nivelurile de ocupabilitate, prevăzută la art. 3 lit. b), se realizează astfel cum este reglementat la cap. II «Metoda de profilare», precum și în anexele nr. 1 «Profilarea administrativă» și, respectiv, nr. 2 «Profilarea calitativă».

ART. 7

(1) În funcție de nivelul de ocupabilitate, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă care se acordă, cu respectarea dispozițiilor legale, în principal persoanelor aparținând nivelului de ocupabilitate sunt:

A. pentru nivelul de ocupabilitate «ușor ocupabil»:

a) informare și consiliere profesională;

- b) mediere;
- c) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- d) drepturi bănești sub formă de prime sau alte sume de bani care se acordă persoanelor fizice. Cu titlu de exemplu, fără a fi limitative: prime de mobilitate, completarea veniturilor salariale ale angajaților, prime de inserție, prime de activare;
- e) subvenționarea locului de muncă;

B. pentru nivelul de ocupabilitate «mediu ocupabil»:

- a) informare și consiliere profesională;
- b) mediere;
- c) formare profesională;
- d) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- e) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- f) drepturi bănești sub formă de prime sau alte sume de bani care se acordă persoanelor fizice. Cu titlu de exemplu, fără a fi limitative: prime de mobilitate, completarea veniturilor salariale ale angajaților, prime de inserție, prime de activare;
- g) subvenționarea locului de muncă;

C. pentru nivelul de ocupabilitate «greu ocupabil»:

- a) informare și consiliere profesională;
- b) formare profesională;
- c) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- d) mediere;
- e) drepturi bănești sub formă de prime sau alte sume de bani care se acordă persoanelor fizice. Cu titlu de exemplu, fără a fi limitative: prime de mobilitate, completarea veniturilor salariale ale angajaților, prime de inserție, prime de activare;
- f) subvenționarea locului de muncă, inclusiv în cadrul unor programe care au ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor;

D. pentru nivelul de ocupabilitate «foarte greu ocupabil»:

- a) informare și consiliere profesională;
- b) mediere;
- c) îndrumare în vederea includerii în programul «A 2-a șansă» al Ministerului Educației;
- d) formare profesională;

- e) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- f) drepturi bănești sub formă de prime sau alte sume de bani care se acordă persoanelor fizice. Cu titlu de exemplu, fără a fi limitative: prime de mobilitate, completarea veniturilor salariale ale angajaților, prime de inserție, prime de activare;
- g) subvenționarea locului de muncă, inclusiv în cadrul unor programe care au ca scop ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor.

(2) Persoanele încadrate în unul dintre nivelurile de ocupabilitate prevăzute de lege pot beneficia, în condițiile legii, de una sau mai multe măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă dintre cele prevăzute la alin. (1), pentru nivelul de ocupabilitate respectiv, precum și, după caz, în condițiile legii, de alte servicii sau măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă prevăzute de lege.

CAP. II

Metoda de profilare

ART. 8

(1) Profilarea și încadrarea în nivelurile de ocupabilitate a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, înregistrate în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, utilizând date administrative existente în baza de date care conține informații cu privire la persoanele în căutarea unui loc de muncă înregistrate în evidența acestor agenții, precum și alte informații suplimentare, și se pot revizui sau actualiza conform prezentei proceduri.

(2) Fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă înregistrată în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București se încadrează electronic, prin intermediul tehnicii de calcul și al aplicațiilor informatice ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în unul dintre nivelurile de ocupabilitate prevăzute la art. 4, în funcție de criteriile prevăzute la art. 5 lit. a)-j).

ART. 9

Profilarea se realizează cu respectarea următoarelor etape:

1. se realizează profilarea administrativă conform anexei nr. 1, obținându-se un punctaj inițial aferent criteriilor administrative pentru fiecare ocupație în care persoana are experiență sau pregătire profesională;
2. se completează un chestionar de evaluare a situației persoanei în căutarea unui loc de muncă și se determină punctajul suplimentar aferent pentru fiecare ocupație în care persoana are experiență sau pregătire profesională. Determinarea punctajului suplimentar se realizează pe baza modalității de evaluare prevăzute în anexa nr. 2. Modelul de chestionar este prevăzut în anexa nr. 3;

3. se evaluează răspunsurile persoanei în căutarea unui loc de muncă și se ajustează punctajul suplimentar aferent fiecărei secțiuni conform punctului nr. 3 din anexa nr. 2, obținându-se un punctaj suplimentar final pentru fiecare ocupație în care persoana are experiență sau pregătire profesională;

4. se cumulează punctajul inițial cu cel suplimentar final și se obține punctajul total. Prin compararea punctajului total obținut cu intervalele prevăzute în tabelul de la pct. 5 din anexa nr. 2 se determină nivelul de ocupabilitate al persoanei pentru fiecare ocupație în care persoana are experiență sau pregătire profesională;

5. nivelul de ocupabilitate general al persoanei este determinat prin alegerea nivelului celui mai favorabil din punctul de vedere al șanselor de ocupare. În acest sens «ușor ocupabil» va fi considerat cel mai favorabil nivel, în vreme ce «foarte greu ocupabil» va fi considerat cel mai defavorabil nivel.

ART. 10

(1) Apartenența la un nivel de ocupabilitate a fiecărei persoane înregistrate se înscrie în baza de date prevăzută la art. 8 alin. (1) și se poate revizui/actualiza prin modificarea nivelului de ocupabilitate conform prezentei proceduri.

(2) Aplicația informatică prevăzută la art. 8 se elaborează cu respectarea prezentei proceduri, inclusiv a modelului matematic de definire a profilului fiecărei persoane în căutarea unui loc de muncă și includerea acesteia în unul dintre nivelurile de ocupabilitate, astfel cum sunt acestea prevăzute în prezentul capitol, precum și în anexa nr. 1 «Profilarea administrativă», respectiv în anexa nr. 2 «Profilarea calitativă».

ART. 11

(1) Profilarea și încadrarea în nivelurile de ocupabilitate a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează la înregistrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, conform capitolului II din prezenta procedură.

(2) Apartenența la nivelul de ocupabilitate în care este încadrată persoana se poate revizui prin modificarea nivelului de ocupabilitate într-un alt nivel de ocupabilitate, cel mult în cel imediat superior sau în cel imediat inferior, în cadrul activității de consiliere profesională, prin decizia motivată a consilierului sau a persoanei care are atribuții de informare și consiliere profesională.

ART. 12

Profilarea și încadrarea în nivelurile de ocupabilitate a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se actualizează pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă înregistrată în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, anual, în cursul lunii ianuarie, sau ori de câte ori este necesar, la solicitarea consilierului sau a persoanei care are atribuții de informare și consiliere ori a persoanei în căutarea unui loc de muncă.

ART. 13

Anexele nr. 1-3 fac parte integrantă din prezenta procedură.

ANEXA 1

la procedură PROFILAREA ADMINISTRATIVĂ

Profilarea administrativă reprezintă profilarea și încadrarea în nivelurile de ocupabilitate prevăzute de lege, prin intermediul tehnicii de calcul și al aplicației informatice. Această profilare administrativă se realizează utilizând:

- a) date administrative reprezentând informații colectate inițial la înregistrarea persoanei în căutarea unui loc de muncă în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, în conformitate cu Procedura de primire și de soluționare a cererilor de loc de muncă sau indemnizație de șomaj, aprobată prin Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 85/2002, cu modificările și completările ulterioare, și actualizate, după caz, pe perioada în care persoana este înregistrată în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București;
- b) informații suplimentare care se stabilesc conform prezentei anexe.

1. Datele administrative care se utilizează în vederea realizării profilării sunt următoarele:

- a) caracterul relevant al ocupațiilor practicate sau în care are pregătire profesională;
- b) nivelul de studii;
- c) existența unei calificări;
- d) apartenența la grupuri vulnerabile sau grupuri cu nevoi speciale;
- e) accesul la pol de dezvoltare economică;
- f) experiența profesională în ultimii 5 ani;
- g) vârsta;
- h) calitatea de șomer sezonier.

2. O persoană se consideră că aparține unui grup vulnerabil sau unui grup cu nevoi speciale, în vederea realizării profilării acesteia, dacă este:

- a) șomer de lungă durată;
- b) persoană cu dizabilități;

- c) persoană de etnie romă;
- d) persoană liberată din detenție;
- e) persoană supusă riscului de a fi traficăată;
- f) tânăr cu risc de marginalizare socială;
- g) refugiat sau persoană aflată sub o altă formă de protecție internațională;
- h) străin sau apatrid.

3. Accesul la pol de dezvoltare economică se stabilește astfel:

Pentru fiecare localitate din raza teritorială a agenției pentru ocuparea forței de muncă accesul se stabilește dacă persoanele în căutarea unui loc de muncă din această localitate au sau nu au acces facil la o localitate mai dezvoltată economic unde se înregistrează oferte semnificative de locuri de muncă vacante comunicate agenției, denumită în continuare pol de dezvoltare economică.

Accesul la un pol de dezvoltare economică se analizează și se stabilește de către agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, din punctul de vedere al transportului în comun, al căilor de comunicație terestre sau fluviale, anual, în cursul lunii ianuarie pentru anul în curs.

Localitățile din raza teritorială a agenției pentru ocuparea forței de muncă sunt clasificate pe două niveluri astfel:

- „DA“ - există acces facil la un pol de dezvoltare economică;
- „NU“ - nu există acces facil la un pol de dezvoltare economică.

Prin localitate se înțelege: municipiu, oraș, comună, sat component în cadrul comunei de reședință și sat aparținând municipiului sau orașului, în conformitate cu prevederile Legii nr. 351/2001 privind aprobarea Planului de amenajare a teritoriului național - Secțiunea a IV-a - Rețeaua de localități, cu modificările și completările ulterioare.

4. Calitatea de șomer sezonier se stabilește prin identificarea în situația fiecărei persoane dacă aceasta în mod ciclic se înregistrează în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă ca urmare a disponibilizării de pe locuri de muncă sezoniere.

5. Relevanța ocupației practicate sau în care are pregătire profesională se stabilește pentru fiecare persoană astfel:

a) din informațiile deținute de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, conform prevederilor legale, și informațiile care se preiau, conform prevederilor legale, de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă de la Inspectia Muncii, din Registrul general de evidență a salariaților se extrag date statistice care prezintă:

- (i) situația statistică anuală pe ocupații a șomerilor care s-au aflat în evidență cel puțin o zi;

(ii) situația statistică anuală pe ocupații a contractelor individuale de muncă nou-înregistrate în Registrul general de evidență a salariaților

Situațiile statistice se realizează la nivel de județ și cuprind pentru fiecare ocupație din Clasificarea ocupațiilor din România:

- numărul de șomeri înregistrați la agenția pentru ocuparea forței de muncă cel puțin o zi din anul pentru care se realizează situația statistică, care au pregătire profesională sau care au lucrat în acea ocupație;

– numărul de contracte individuale de muncă înregistrate în Registrul general de evidență a salariaților în anul pentru care se realizează situația statistică în acea ocupație.

Situațiile statistice se întocmesc anual, în cursul lunii ianuarie, iar perioada de referință este anul calendaristic precedent;

b) datele din cuprinsul situațiilor statistice se modelează pentru împărțirea calificărilor/ocupațiilor pe nivelurile de oportunități de angajare conform următoarelor criterii:

Nr. de șomeri	Nr. de contracte	Raport nr. contracte/ nr. șomeri	Nivel de oportunitate de angajare
mai mic de 10	mai mic de 10	indiferent	Slab
mai mic de 10	indiferent	mai mic de 1	Slab
mai mic de 10	cel puțin 10	cel puțin 1 și mai mic decât 3	Mediu
mai mic de 10	cel puțin 10	cel puțin 3 și mai mic decât 5	Bun
mai mic de 10	cel puțin 10	cel puțin 5	Foarte bun
între 10 și 29 inclusiv	indiferent	mai mic decât 0,7	Slab

între 10 și 29 inclusiv	indiferent	cel puțin 0,7 și mai mic decât 3	Mediu
între 10 și 29 inclusiv	indiferent	cel puțin 3	Foarte bun
cel puțin 30	indiferent	mai mic decât 0,7	Slab
cel puțin 30	indiferent	cel puțin 0,7 și mai mic decât 1,5	Mediu
cel puțin 30	indiferent	cel puțin 1,5 și mai mic decât 3	Bun
cel puțin 30	indiferent	cel puțin 3	Foarte bun

c) în funcție de nivelul de oportunitate de angajare, ocupațiile se clasifică în două categorii:

- „relevantă“, în situația nivelurilor de oportunitate de angajare: „foarte bun“, „bun“ și „mediu“;
- „nerelevantă“, în situația nivelurilor de oportunitate de angajare: „slab“.

6. În vederea aplicării modelului matematic de definire a profilului fiecărei persoane și includerii acesteia în unul dintre nivelurile de ocupabilitate prevăzute de lege, se acordă, pentru fiecare dintre criteriile avute în vedere pentru realizarea profilării, un punctaj, astfel:

Criteriu	Evaluare criteriu	Punctaj
Caracterul relevant al ocupațiilor practicate sau	Ocupație relevantă	100

în care are pregătire profesională	Ocupație nerelevantă	0
Nivelul de studii	Studii: școală generală incompletă	0
	Studii: școală generală completă	10
	Studii: școală profesională/ liceală/ postliceală absolvită	20
	Studii: universitare absolvite	30
Existența unei calificări	Existența unei calificări	10
	Lipsa unei calificări	0
Aparținerea la grupuri vulnerabile sau grupuri cu nevoi speciale	Grup nevulnerabil	30
	Aparținerea la un grup vulnerabil	20
	Aparținerea la cel puțin două grupuri vulnerabile	10
	Persoană cu dizabilități	0
	Acces facil la pol de	50

Accesul la pol de dezvoltare economică	dezvoltare	
	Lipsă acces facil la pol de dezvoltare	0
Experiența profesională în ultimii 5 ani	Experiență profesională: mai mică de 1 an în ultimii 5 ani	0
	Experiență profesională: de minimum 1 an și maximum 2 ani în ultimii 5 ani	10
	Experiență profesională: cel puțin 2 ani și maximum 4 ani în ultimii 5 ani	20
	Experiență profesională: mai mult de 4 ani în ultimii 5 ani	30
Vârstă	Vârstă: mai mică de 45 de ani	10
	Vârstă: cel puțin 45 de ani	0
Calitate șomer sezonier	Șomer sezonier	100
	Șomer nesezonier	0

ANEXA 2

la procedură PROFILAREA CALITATIVĂ

1. Profilarea calitativă analizează situația persoanei în căutarea unui loc de muncă pe baza unui chestionar de evaluare a situației personale care evidențiază următoarele informații:

- a) personale, cum ar fi: probleme legate de locuință, în curs de schimbare a domiciliului, activități casnice urgente etc.;
- b) familiale, cum ar fi: situații care le împiedică sau îngreunează procesul de ocupare, rudă bolnavă care necesită îngrijire, copii care nu au putut fi înscriși la creșă sau grădiniță etc.;
- c) medicale, cum ar fi: bolnavi cronici, operații programate, perioade de recuperare, restricții medicale cu privire la activitățile pe care le poate desfășura etc.;
- d) disponibilitatea de a se încadra în muncă într-un orizont de timp cât mai redus;
- e) disponibilitatea de a participa la programe de formare profesională;
- f) disponibilitatea de a se încadra în muncă în altă ocupație decât cea în care are experiență sau pregătire;
- g) motivația de a se încadra în muncă.

2. În vederea aplicării modelului matematic de definire a profilului fiecărei persoane și includerii acesteia în unul dintre nivelurile de ocupabilitate prevăzute de lege, se acordă pentru fiecare din criteriile care se au în vedere pentru realizarea profilării un punctaj suplimentar celui obținut pe baza criteriilor administrative, astfel:

Secțiunea	Întrebare	Răspuns	Mod de evaluare
0	1	2	3
1. Aspecte personale	Aveți o problemă personală care ar fi de natură să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni (legată exclusiv de persoana dumneavoastră fără legătură cu familia sau fără legătură cu aspecte medicale)?	Da	0
		Nu	90
	Dacă la întrebarea anterioară s-a răspuns DA, se va	1-3	80

	nota nivelul de gravitate a problemei pe o scală de la 1 la 10.	4-7	40
		8-10	0
2. Aspecte familiale	Aveți o problemă familială care ar fi de natura să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni?	Da	0
		Nu	90
	Dacă la întrebarea anterioară s-a răspuns DA, se va nota nivelul de gravitate a problemei pe o scală de la 1 la 10.	1-3	80
		4-7	40
		8-10	0
3. Aspecte medicale	Aveți o afecțiune medicală care vă împiedică momentan să vă încadrați în muncă sau vă limitează capacitatea de muncă?	Da	0
		Nu	90
	Dacă la întrebarea anterioară s-a răspuns DA, se va nota nivelul de gravitate a problemei pe o scală de la 1 la 10.	1-3	80
		4-7	40
		8-10	0
4. Motivație	Autoevaluați-vă motivația de a vă încadra în muncă în următoarele 6 luni cu o notă de la 1 la 10.	8-10	60
		4-7	20
		1-3	0
5. Disponibilitate în vederea angajării	În următoarele 6 luni sunteți disponibil să vă încadrați în muncă, conform pregătirii și/sau experienței profesionale?	În mai puțin de o lună	100
		1-3 luni	70
		3-6 luni	50
		> 6 luni	0
		În mai puțin de o lună	60
		1-3 luni	50

6. Disponibilitatea în vederea formării	În următoarele 6 luni sunteți disponibil să vă înscrieți la un program de formare profesională?	3-6 luni	40
		Mai mult de 6 luni, dar este disponibil pentru formare.	30
		Nu este disponibil pentru formare.	0
7. Disponibilitatea în vederea angajării în altă ocupație decât cea în care are experiență sau pregătire profesională	Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă în alte ocupații decât cele în care aveți experiență sau pregătire profesională?	Da	30
		Nu	0
8. Disponibilitatea de a ocupa un loc de munca în altă localitate decât cea de domiciliu/reședință	Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă situat la distanță față de localitatea de domiciliu/reședință?	Nu	0
		Între 1-15 kilometri	30
		Între 16-30 kilometri	40
		Între 31-50 kilometri	50
		Peste 50 de kilometri	60
		Disponibil	

		chiar și pentru schimbare de domiciliu/reședință indiferent de distanță	60
9. Experiență recentă în fiecare ocupație în care are experiență și/sau pregătire profesională	Experiență profesională în ultimii 3 ani în ocupația: (Se completează pentru fiecare ocupație, în care persoana are experiență profesională și/sau pregătire profesională.)	Sub 1 an	0
		Între 1 an și 2 ani	10
		Mai mult de 2 ani	20

3. După completarea chestionarului, angajatul agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă va analiza veridicitatea motivelor furnizate la primele 5 secțiuni și coerența răspunsurilor la primele 8 secțiuni, modificând punctajele obținute pe baza evaluării prezentate la punctul 2, prin încadrarea răspunsului la alt nivel, conform opțiunilor din coloana 2 și punctajelor din coloana 3 din tabelul de la punctul 2.

4. Deoarece secțiunea 9 este specifică fiecărei ocupații, în care persoana are experiență profesională și/sau pregătire profesională, se va obține câte un punctaj suplimentar final pentru fiecare ocupație în parte.

5. Punctajele suplimentare finale pentru fiecare ocupație, obținute după parcurgerea pasului de la punctul 4, se cumulează cu punctajul inițial aferent ocupației respective obținut în urma profilării administrative și se obține punctajul total aferent fiecărei ocupații.

În funcție de mărimea punctajului total pentru ocupația în cauză, se determină pe baza tabelului de mai jos nivelul de ocupabilitate/profilul persoanei în cauză.

Nivel de ocupabilitate/ Profil	Punctaj minim	Punctaj maxim
„Ușor ocupabil”	751	960
„Mediu ocupabil”	581	750

„Greu ocupabil”	431	580
„Foarte greu ocupabil”	0	430

(la 01-02-2023 Actul a fost completat de Punctul 10, Articolul I din ORDINUL nr. 1.073 din 28 decembrie 2022, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 44 din 16 ianuarie 2023)

ANEXA 3

la procedură
CHESTIONARUL
de evaluare a situației personale

1. Aveți o problemă personală care ar fi de natură să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni (legată exclusiv de persoana dumneavoastră, fără legătură cu familia sau fără legătură cu aspecte medicale)? (DA/NU)

Dacă la întrebarea 1 ați răspuns DA, vă rog să precizați natura problemei personale.

.....

Dacă la întrebarea 1 ați răspuns DA, vă rog să precizați nivelul de gravitate a problemei personale pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă deloc grav, 10 înseamnă foarte grav).

2. Aveți o problemă familială care ar fi de natură să vă îngreuneze/încetinească încadrarea în muncă în următoarele 6 luni? (DA/NU)

Dacă la întrebarea 2 ați răspuns DA, vă rog să precizați natura problemei familiale:

Dacă la întrebarea 2 ați răspuns DA, vă rog să precizați nivelul de gravitate a problemei familiale pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă deloc grav, 10 înseamnă foarte grav).

3. Aveți o afecțiune medicală care vă împiedică momentan să vă încadrați în muncă sau vă limitează capacitatea de muncă? (DA/NU)

Dacă la întrebarea 3 ați răspuns DA, vă rog să precizați natura problemei medicale:

Dacă la întrebarea 3 ați răspuns DA, vă rog să precizați nivelul de gravitate a problemei medicale pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă deloc grav, 10 înseamnă foarte grav).

4. Autoevaluați-vă motivația de a vă încadra în muncă în următoarele 6 luni cu o notă de la 1 la 10.

Dacă la întrebarea 4 ați selectat o notă mai mică decât 8, precizați motivul pentru care ați selectat această opțiune:

.....

5. În următoarele 6 luni sunteți disponibil să vă încadrați în muncă, conform pregătirii și/sau experienței profesionale?

- a) în mai puțin de o lună;
- b) între 1-3 luni;
- c) între 3-6 luni;
- d) peste 6 luni.

Dacă la întrebarea 5 ați selectat una din opțiunile c), respectiv d), precizați motivul pentru care ați selectat această opțiune:

.....

6. În următoarele 6 luni sunteți disponibil să vă înscrieți la un program de formare profesională?

- a) în mai puțin de o lună;
- b) între 1-3 luni;
- c) între 3-6 luni;
- d) peste 6 luni și sunt disponibil de a participa la un program de formare profesională;
- e) nu sunt disponibil de a participa la un program de formare profesională.

7. Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă în alte ocupații decât cele în care aveți experiență sau pregătire profesională? (DA/NU)

8. Aveți disponibilitatea de a accepta un loc de muncă situat la distanță față de localitatea de domiciliu/reședință?

- a) nu;

- b) maximum 15 kilometri;
- c) între 16-30 kilometri;
- d) între 31-50 kilometri;
- e) peste 50 de kilometri;
- f) disponibil chiar și pentru schimbare domiciliu/reședință indiferent de distanță.

9. Ce experiență profesională dețineți în ocupația în ultimii 3 ani (se repetă pentru fiecare ocupație în care are experiență profesională)?

- a) mai puțin de un an;
- b) între 1-2 ani;
- c) peste 2 ani.

(la 01-02-2023 Actul a fost completat de Punctul 10, Articolul I din ORDINUL nr. 1.073 din 28 decembrie 2022, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 44 din 16 ianuarie 2023)
