



Ghid privind serviciile specializate pentru stimularea ocupării persoanelor cu dizabilități



Prezentul ghid a fost realizat în cadrul proiectului „Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale - de la deziderat la implementare”, proiect realizat cu sprijinul financiar al Fundației pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC), www.fdsc.ro în cadrul unui program destinat întăririi capacității organizațiilor neguvernamentale care adresează nevoi ale persoanelor cu dizabilități, sprijinit de E-Distribuție Muntenia.

CUPRINS

CAP. 1 Dreptul la muncă pentru persoanele cu dizabilități (pag. 2-9):

- A. Legislație internațională și națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- B. Handicap versus invaliditate în legislația din România

CAP. 2. Serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă (servicii de informare și consiliere și servicii de mediere a muncii pe piața internă) – Cadrul legal (pag. 10-19)

CAP. 3. Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale (pag. 20-30):

- 1) Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în România
- 2) Necesitatea serviciilor sociale de zi specializate pe persoane cu dizabilități, ca servicii complementare serviciilor de ocupare
- 3) Angajarea pe piața liberă a muncii
- 4) Angajarea în medii de muncă protejate

ANEXE/FORMULARE (pag. 31-35)

BIBLIOGRAFIE (pag.36)

CAP. 1 Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități

A. Legislație internațională și națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, cu scopul de a promova, proteja și asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități și de a promova respectul pentru demnitatea lor intrinsecă, prevede accesul și încadrarea în muncă a acestui grup vulnerabil, prin articolul 27 din Convenție.

Astfel:

1. Statele părți recunosc dreptul persoanelor cu dizabilități de a munci în condiții de egalitate cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin exercitarea unei activități liber alese sau acceptate pe piața muncii, într-un mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil persoanelor cu dizabilități. Statele părți vor proteja și vor promova dreptul la muncă, inclusiv pentru cei care dobândesc o dizabilitate pe durata angajării, prin luarea de măsuri adecvate, inclusiv de ordin legislativ, pentru ca, printre altele:

a) să interzică discriminarea pe criterii de dizabilitate referitoare la toate aspectele și formele de încadrare în muncă, inclusiv la condițiile de recrutare, plasare, angajare și menținere în muncă, la progresul în carieră și la condiții de sănătate și securitate la locul de muncă;

b) să protejeze drepturile persoanelor cu dizabilități, în condiții de egalitate cu ceilalți, din punctul de vedere al condițiilor corecte și favorabile de muncă, inclusiv al oportunităților și remunerației egale pentru muncă egală, al condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, al protecției împotriva hărțuirii și prin reglementarea conflictelor;

c) să se asigure că persoanele cu dizabilități sunt capabile să își exercite dreptul la muncă și drepturile sindicale în condiții de egalitate cu ceilalți;

d) să permită persoanelor cu dizabilități accesul efectiv la programele generale de orientare tehnică și vocațională, la servicii de plasare și formare profesională continuă;

e) să promoveze, pe piața muncii, oportunitățile de angajare și de progres în carieră pentru persoanele cu dizabilități și să ofere asistență în căutarea, obținerea și menținerea unui loc de muncă, inclusiv pentru revenirea la locul de muncă;

f) să promoveze oportunitățile pentru activități independente, dezvoltarea spiritului antreprenorial, dezvoltarea de cooperative și începerea unei afaceri proprii;

g) să angajeze persoane cu dizabilități în sectorul public;

h) să promoveze angajarea persoanelor cu dizabilități în sectorul privat prin politici și măsuri adecvate, care să includă programe de acțiune pozitive, stimulente și alte măsuri;

i) să se asigure oferirea unor adaptări adecvate persoanelor cu dizabilități, la locul de muncă;

j) să încurajeze obținerea, de către persoanele cu dizabilități, a unei experiențe în muncă, pe piața liberă a forței de muncă;

k) să promoveze reabilitarea vocațională și profesională, menținerea locului de muncă și programele de reintegrare profesională pentru persoanele cu dizabilități.

2. Statele părți se vor asigura că persoanele cu dizabilități nu sunt ținute în sclavie sau servitute și sunt protejate, în condiții de egalitate cu ceilalți, împotriva muncii forțate sau obligatorii.

Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități a fost ratificată de țara noastră prin Legea nr. 221/2010. În temeiul art. 33 din Convenție, se desemnează Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap în calitate de autoritate centrală de coordonare privind implementarea Convenției.

Strategia Europeană privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2030 precizează faptul că serviciile de angajare sunt indispensabile unui trai decent pentru persoanele cu dizabilități. Angajarea este cea mai bună cale pentru a asigura independența economică și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Strategia specifică faptul că, în continuare, diferența dintre persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități, în ceea ce privește angajarea, este mare; faptul că un număr mare de persoane cu dizabilități severe nu sunt integrate pe piața liberă a muncii, ci mai degrabă în ateliere protejate care nu asigură în totalitate condiții de muncă adecvate și nici modalități de a face tranziția acestora către piața liberă a muncii. Capacitatea legală limitată împiedică persoana cu dizabilitate intelectuală sau mentală să încheie contracte sau să înceapă o afacere, ceea ce face auto-angajarea și antreprenoriatul imposibile în cazul lor. Evaluarea Strategiei 2010-2020, a identificat angajarea persoanelor cu dizabilități ca fiind una din cele cinci priorități pentru acțiunile politice viitoare.

Strategia națională privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2027 (aflată în faza de proiect) specifică faptul că: persoanele cu dizabilități au o rată de ocupare mult mai scăzută decât celelalte persoane, și mult sub media celorlalte țări ale Uniunii Europene; cea mai mare parte a persoanelor cu dizabilități neocupate, din grupa de vârstă 20 și 64 de ani, sunt inactive economic, procentele crescând și mai mult, când vine vorba de persoane cu limitări severe; iar locurile de muncă protejate sunt subdezvoltate și au un caracter insuficient de incluziv. Elementele ce trebuie avute în vedere, conform Strategiei sunt: asigurarea exercitării efective a dreptului la muncă (vorbim aici de persoanele puse sub interdicție care nu pot fi încadrate în muncă, subiect asupra căruia vom reveni în această broșură), dezvoltarea de instrumente eficiente pentru a stimula ocuparea forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, creșterea rolului serviciilor de ocupare a forței de muncă adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități, creșterea gradului de conștientizare în rândul persoanelor cu dizabilități cu vârsta activă de muncă și al angajatorilor, pentru a sprijini integrarea pe piața muncii.

Oferirea de servicii de sprijin pentru ocupare adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități reprezintă unul dintre cele mai eficiente mijloace de ocupare a persoanelor cu dizabilități. Cu toate acestea, numărul de șomeri cu încadrare în grad de handicap înregistrați la agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă este foarte scăzut. AJOFM-urile nu asigură accesibilitatea fizică sau accesibilitatea informațiilor și comunicării, serviciile furnizate fiind deficitare din punct de vedere al conținutului, iar integrarea lor cu alte servicii publice fiind limitate. În Strategie este subliniat faptul că este necesară îmbunătățirea calității serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și creșterea numărului și diversificarea furnizorilor privați de acest tip de servicii.

Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, prin cap. V, prevede accesul persoanelor cu dizabilități la servicii de orientare, formare profesională, ocupare și angajare în muncă. Conform art. 75 din lege, alin 2, a autoritățile publice au obligația să ia următoarele măsuri specifice, în scopul asigurării dreptului persoanelor cu dizabilități de a-

și alege și exercita profesia, meseria sau ocupația, pentru a dobândi și menține un loc de muncă, precum și pentru a promova profesional:

a) să promoveze conceptul potrivit căruia persoana cu handicap încadrată în muncă reprezintă o valoare adăugată pentru societate și, în special, pentru comunitatea căreia aparține;

b) să promoveze un mediu de muncă deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu handicap;

c) să creeze condițiile și serviciile necesare pentru ca persoana cu handicap să poată alege forma de conversie/reconversie profesională și locul de muncă, în conformitate cu potențialul ei funcțional;

d) să înființeze și să susțină complexe de servicii, formate din unități protejate autorizate și locuințe protejate;

e) să inițieze și să dezvolte forme de stimulare a angajatorilor, în vederea angajării și păstrării în muncă a persoanelor cu handicap;

f) să acorde sprijin pentru organizarea unei piețe de desfacere pentru produsul muncii persoanei cu handicap;

g) să diversifice și să susțină diferite servicii sociale, respectiv consiliere pentru persoana cu handicap și familia acesteia, informare pentru angajatori, angajare asistată și altele asemenea;

h) să promoveze serviciile de mediere pe piața muncii a persoanelor cu handicap;

i) să realizeze/actualizeze permanent baza de date, pentru evidențierea ofertei de muncă din rândul persoanelor cu handicap;

j) să dezvolte colaborări cu mass-media, în vederea creșterii gradului de conștientizare/sensibilizare a comunității cu privire la potențialul, abilitățile și contribuția persoanelor cu handicap la piața muncii;

k) să realizeze, în colaborare sau parteneriat cu persoanele juridice, publice ori private, programe și proiecte având ca obiectiv creșterea gradului de ocupare;

l) să inițieze și să susțină campanii de sensibilizare și conștientizare a angajatorilor asupra abilităților persoanelor cu handicap;

m) să inițieze programe specifice care stimulează creșterea participării pe piața muncii a forței de muncă din rândul grupurilor supuse riscului major de excludere socială.

B. Handicap versus invaliditate în legislația din România

	Handicap	Invaliditate
<p>Persoanele cu handicap vs. Persoanele invalide</p>	<p>Persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora, datorită unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul recuperării, integrării și incluziunii sociale.</p>	<p>Persoanele invalide sunt persoanele care își pierd capacitatea de muncă integral sau cel puțin jumătate din cauza:</p> <p>a) accidentelor de muncă și bolilor profesionale, conform legii;</p> <p>b) neoplaziilor, schizofreniei și SIDA;</p> <p>c) bolilor obișnuite și accidentelor care nu au legătură cu munca.</p>

		Conform Codului Muncii, o persoană dobândește capacitatea de muncă la vârsta de 16 ani.
Legislație	Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
Categoria afectată	Copii/adulți	Copii peste 16 ani / adulți
Instituația care evaluează și eliberează certificatul/decizia	Serviciul de evaluare complexă din cadrul DGASPC județene sau a municipiului București	Cabinetul de expertiză medicală a capacității de muncă din cadrul Casei teritoriale de pensii competente, în funcție de domiciliul solicitantului
Certificatul/decizia emisă	Certificat de încadrare în grad de handicap	Decizia medicală asupra capacității de muncă
Conținutul certificatului	Prin certificat, se stabilește gradul și tipul de handicap. Gradele de handicap stabilite de către comisie sunt: ușor, mediu, accentuat și grav, iar tipurile de handicap sunt: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.	Prin decizia medicală asupra capacității de muncă se stabilește gradul de invaliditate: I, II sau III.
Drepturi cuvenite	Indemnizație lunară care se acordă conform legii - prestația socială lunară reprezentând sume de bani tuturor persoanelor cu handicap, indiferent de gradul de handicap, de natură să faciliteze egalizarea de șanse, asigurarea unei vieți autonome și favorizarea incluziunii lor sociale	Pensia de invaliditate
	Separat de indemnizația lunară, măsura de protecție stabilită doar pentru persoanele adulte cu grad de handicap grav – asistent personal sau primirea unei indemnizații lunare.	Indemnizație pentru însoțitor
	Indemnizația lunară pt persoanele cu handicap grav este în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice. (Legea 448/2006)	Cuantumul indemnizației pentru însoțitor reprezintă 80 % din valoarea unui punct de pensie, stabilite în condițiile legii (Legea 263/2010)

Încadrarea în grad de handicap a adulților este reglementată de Legea 448/2006 republicată privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Conform acestei legi, încadrarea în grad de handicap a adulților se face de către comisia de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, denumită în continuare comisia de evaluare. Comisia de evaluare este organ de specialitate al Consiliului Județean, după caz, al Consiliului Local al sectorului municipiului București, cu activitate decizională în materia încadrării persoanelor adulte în grad și tip de handicap. Activitatea comisiilor de evaluare este coordonată metodologic de către Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități. În vederea exercitării atribuțiilor ce revin acestei comisii de evaluare, se înființează serviciul de evaluare complexă a persoanelor adulte cu handicap, în cadrul direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene, respective locale ale municipiului București.

Comisia de evaluare are următoarele atribuții principale, conform legii:

a) stabilește încadrarea în grad și tip de handicap și perioada de valabilitate a certificatului, după caz, data ivirii handicapului, orientarea profesională a adultului cu handicap, pe baza raportului de evaluare complexă elaborat de serviciul de evaluare complexă;

b) stabilește măsurile de protecție a adultului cu handicap, în condițiile legii;

c) *** Abrogată

d) revocă sau înlocuiește măsura de protecție stabilită, în condițiile legii, dacă împrejurările care au determinat stabilirea acesteia s-au modificat;

e) soluționează cererile privind eliberarea atestatului de asistent personal profesionist;

f) informează adultul cu handicap sau reprezentantul legal al acestuia cu privire la măsurile de protecție stabilite și obligațiile ce le revin;

g) promovează drepturile persoanelor cu handicap în toate activitățile pe care le întreprinde.

(1[^]1) Pentru persoanele cu handicap a căror afecțiune a generat deficiențe funcționale și/sau structural-anatomice într-un stadiu ireversibil și care nu pot urma programe de recuperare, Comisia de evaluare va stabili un termen permanent de valabilitate a certificatului fără a fi necesară prezentarea acestora la reevaluările periodice.

Gradele de handicap stabilite de către comisie sunt: ușor, mediu, accentuat și grav, iar tipurile de handicap sunt: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.

Încadrarea sau respingerea încadrării în grad și tip de handicap se atestă prin certificate emise de către comisiile de evaluare. Certificatele emise pot fi contestate de titularii acestora, în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare, la instanța de contencios administrative competent, potrivit Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

Certificatul de încadrare în grad de handicap dă dreptul adultului de a beneficia de dispozițiile prevăzute de lege pentru gradul de handicap respectiv. Odată cu emiterea certificatului de încadrare în grad și tip de handicap, comisia de evaluare elaborează, împreună cu persoana cu handicap sau cu reprezentantul legal al acesteia, programul individual de reabilitare și integrare socială.

Indiferent de gradul și tipul de handicap, orice persoană adultă cu handicap, are dreptul de a fi angajată în muncă!

Handicapul, de cele mai multe ori, este confundat cu invaliditatea care se referă practic la capacitatea de muncă a persoanei. Diferența dintre cei doi termeni este reglementată prin legi diferite, instituții diferite care coordonează, certificate/decizii distincte, drepturi cuvenite.

Capacitatea de muncă a unei persoane este determinată printr-un proces de expertiză medicală.

Conform Legii 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, art. 69, în raport cu gradul de reducere a capacității de muncă, invaliditatea este:

a) de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire;

b) de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu păstrarea capacității de autoîngrijire;

c) de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

ART. 70 (1) Criteriile și normele pe baza cărora se face încadrarea în gradele I, II și III de invaliditate se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, cu avizul Ministerului Sănătății.

(2) CNPP, prin intermediul Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă, organizează, îndrumă și controlează activitatea de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă.

ART. 71

(1) Evaluarea capacității de muncă, în vederea stabilirii gradului de invaliditate, se face, la cerere, până la data împlinirii vârstei standard de pensionare prevăzută de prezenta lege, de către medicul specializat în expertiza medicală a capacității de muncă din cadrul CNPP, denumit în continuare medic expert al asigurărilor sociale.

(2) Pentru evaluarea capacității de muncă, cererea și documentele medicale ale solicitantului se depun la cabinetul de expertiză medicală a capacității de muncă din cadrul casei teritoriale de pensii competente, în funcție de domiciliul solicitantului.

(3) În urma examinării clinice și analizării documentelor medicale, medicul expert al asigurărilor sociale completează raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și emite decizia medicală asupra capacității de muncă.

(4) În situația în care, pentru emiterea deciziei medicale prevăzute la alin. (3), sunt necesare investigații sau examinări de specialitate suplimentare, medicul expert al asigurărilor sociale propune, după caz, prelungirea duratei concediului pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii.

(5) Decizia medicală prevăzută la alin. (3) se emite în termen de 45 de zile de la data înregistrării cererii și se comunică în termen de 5 zile de la emitere. În situațiile prevăzute la alin. (4), termenul de emitere a deciziei medicale se prelungește corespunzător.

(6) Decizia medicală asupra capacității de muncă poate fi contestată, în termen de 30 de zile de la comunicare, la comisiile medicale de contestații.

(7) Comisiile medicale de contestații funcționează în cadrul centrelor regionale de expertiză medicală a capacității de muncă și Institutului Național de Expertiză Medicală și Recuperare a Capacității de Muncă.

(8) Contestația prevăzută la alin. (6) se soluționează în termen de 45 de zile de la înregistrare. Decizia emisă în soluționarea contestației se comunică în termen de 5 zile de la data soluționării.

(9) Deciziile comisiilor medicale de contestații date în soluționarea contestațiilor prevăzute la alin. (8) pot fi atacate la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile de la comunicare.

(10) Deciziile medicale asupra capacității de muncă, precum și deciziile prevăzute la alin. (9) necontestate în termen rămân definitive.

ART. 78

(1) Pensionarii de invaliditate sunt supuși revizuirii medicale, periodic, în funcție de afecțiune, la intervale cuprinse între un an și 3 ani, până la împlinirea vârstelor standard de pensionare, la termenele stabilite de medicul expert al asigurărilor sociale.

(2) După fiecare revizuire medicală, medicul expert al asigurărilor sociale emite o nouă decizie medicală asupra capacității de muncă, prin care se stabilește, după caz:

- a) menținerea în același grad de invaliditate;
- b) încadrarea în alt grad de invaliditate;
- c) redobândirea capacității de muncă.

(3) Dreptul la pensie de invaliditate se modifică sau încetează începând cu luna următoare celei în care s-a emis decizia medicală asupra capacității de muncă, emisă în urma revizuirii medicale.

(4) Neprezentarea, din motive imputabile pensionarului, la revizuirea medicală atrage suspendarea plății pensiei începând cu luna următoare celei în care era prevăzută revizuirea medicală sau, după caz, încetarea plății pensiei, în condițiile legii.

(5) Revizuirea medicală se poate efectua și la cererea pensionarilor, dacă starea sănătății lor s-a îmbunătățit sau, după caz, s-a agravat.

(6) Decizia medicală asupra capacității de muncă emisă la revizuirea medicală urmează aceleași proceduri de contestare și soluționare, conform prevederilor art. 71.

Asistent personal- însoțitor

Conform art. 35 din Legea 448/2006, persoana adultă cu handicap grav are dreptul la un asistent personal, în baza evaluării sociopsihomedicale.

La art. 42 alin (4) din Legea 448/2006, se precizează faptul că adulții cu handicap grav sau reprezentanții legali ai acestora, cu excepția celor cu handicap vizual grav, pot opta între asistentul personal și primirea unei indemnizații lunare. Această indemnizație lunară este în cuantum egal cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor legale care reglementează nivelul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice. Potrivit alin (2), art. 43, plata indemnizației lunare se asigură de primăriile în a căror rază teritorială își are domiciliul sau reședința persoana cu handicap grav și se face pe perioada valabilității certificatului de încadrare în grad de handicap emis de comisiile de evaluare a persoanelor adulte cu handicap (art. 43, alin. 3).

Conform art. 42 alin (2) din Legea 448/2006, persoanele cu handicap grav care au și calitatea de pensionari de invaliditate încadrați în gradul I de invaliditate, pot opta pentru indemnizația pentru însoțitor prevăzută de Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările

și completările ulterioare, sau pentru asistent personal. Dreptul de opțiune se menține și în cazul trecerii pensionarilor de invaliditate la pensia pentru limită de vârstă.

Indemnizația pentru însoțitor pentru pensionarii de invaliditate încadrați în gradul I de invaliditate prevăzută la art. 77 de Legea 263/2010 este în quantum fix. Quantumul indemnizației pentru însoțitor reprezintă 80 % din valoarea unui punct de pensie, stabilite în condițiile legii. Indemnizația pentru însoțitor se suportă de la bugetul de stat (conform art. 77 alin 3 din Legea 263/2010), și se menține și pe durata acordării pensiei pentru limită de vârstă (conf. art. 82 alin 3 din Legea 263/2010).

CAP 2. Serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă (servicii de informare și consiliere și servicii de mediere a muncii pe piața internă)

Cadrul legal

Serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, denumite în continuare servicii de ocupare, sunt reglementate de următoarele acte normative:

- Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, CAPITOLUL V: Măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă, art. 58-62;
- Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate de HG nr. 174/2002, art. 32-34;
- Procedura din 2002 privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobată de HG nr. 977/2002, art. 1-22;
- Criteriile de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, aprobate de HG nr. 277/2002;
- Procedura din 2018 de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, aprobată de Ordinul 11/2018;
- Procedura privind punerea în aplicare a prevederilor art. 58 alin. (5) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și a modelului acordului de integrare în muncă, aprobată de Ordinul 254/2018. Conform prevederilor Legii nr. 76/2002, măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă, cât și angajatorilor și sunt realizate prin servicii specializate, furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat.

Furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă pot să presteze, pe bază de contracte încheiate cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă, servicii finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, numai dacă sunt acreditați de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Furnizorii de servicii pot presta serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, finanțate din alte fonduri decât bugetul asigurărilor pentru șomaj, numai dacă sunt acreditați de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

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 următoarele măsuri:

- a) informarea și consilierea profesională;
- b) medierea muncii;
- c) formarea profesională;
- c¹) evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- d) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- e) completarea veniturilor salariale ale angajaților;
- f) stimularea mobilității forței de muncă.

În completare, 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 prin măsuri de:

- Promovare a unor programe speciale în parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat;
- Acordare a măsurilor pe piața muncii de natura serviciilor și alocațiilor financiare personalizate care reprezintă acțiuni eligibile conform prevederilor legale și sunt prevăzute a se acorda prin proiectele derulate în cadrul programelor operaționale finanțate din instrumente structurale sau prin programele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru care se solicită o contribuție financiară din partea Fondului European de Ajustare la Globalizare în condițiile reglementărilor europene specifice.

Măsurile: informarea și consilierea profesională, medierea muncii, formarea profesională, evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, precum și consultanța și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri se pot realiza și contra cost de către furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați și/sau autorizați în condițiile legii.

Serviciile specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă:

- a) servicii de informare și consiliere;
 b) servicii de mediere a muncii pe piața internă,
 sunt definite de HG nr. 277/2002 ca fiind **servicii de ocupare**.

Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă, care au ca scop:

- a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
 b) profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil;
 c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
 d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
 e) îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă.

Serviciile prevăzute la lit. a) – e) se realizează în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, iar serviciile prevăzute la lit. a), c)-e) se pot realiza și de furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați.

Persoanele cărora le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu ca urmare a profilării pot beneficia de serviciile de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă, după încadrarea în muncă pe o perioadă de maximum 3 luni, cu acordul angajatorului.

Beneficiarii serviciilor de informare și consiliere profesională sunt persoanele în căutarea unui loc de muncă, aflate în următoarele situații:

- au devenit șomeri (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);
- 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, conform legii, sau se află în procedura de soluționare a cererii de azil și au acces pe piața muncii;
- 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, conform legii;
- nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

- persoanele care beneficiază de servicii de formare profesională sau de servicii de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, în mod gratuit, care: au devenit șomeri (nu au 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), 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, conform legii, sau se află în procedura de soluționare a cererii de azil și au acces pe piața muncii, 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, conform legii, nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție

- persoanele care nu dețin certificat de competențe profesionale, calificare sau absolvire pentru unitățile de competențe, ocupația ori calificarea pentru care se asigură gratuit evaluarea competențelor profesionale și nu au eventuale restricții medicale cu privire la acestea;

De servicii de informare și consiliere profesională care au ca scop îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă pot beneficia persoanele cărora le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu ca urmare a profilării.

Cine realizează serviciile de informare și consiliere profesională

Informarea și consilierea profesională se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, în principal prin centrele de informare și consiliere privind cariera din cadrul acestora.

În cazul în care agențiile pentru ocuparea forței de muncă nu au personal suficient pentru acordarea acestor servicii, se vor încheia contracte cu furnizori de servicii de informare și consiliere profesională din sectorul public sau privat, acreditați sau care nu se supun condiției de acreditare, conform criteriilor aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. [277/2002](#).

Contractarea serviciilor de informare și consiliere profesională se face în baza selecției organizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, cu respectarea dispozițiilor legale privind achizițiile publice, pentru toate serviciile:

- furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
- instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
- îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă, sau pentru unul sau mai multe dintre aceste servicii.

În vederea acordării serviciilor prevăzute în contract agențiile pentru ocuparea forței de muncă pun la dispoziția furnizorului de servicii liste cuprinzând persoanele care și-au exprimat opțiunea de a fi cuprinse în activitatea de informare și consiliere profesională sau pentru care participarea la aceste servicii este obligatorie.

Serviciile de informare și consiliere profesională care au ca scop profilarea se pot realiza de furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați sau care nu se supun condiției de acreditare, conform criteriilor aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. [277/2002](#), în vederea acordării celorlalte servicii de informare și consiliere profesională sau a serviciilor de mediere a muncii, în situația în care finanțarea acestora nu se realizează din fonduri publice.

Persoana care oferă informații și acordă consultanță persoanelor în căutarea unui loc de muncă în legătură cu alegerea carierei, posibilitățile de formare profesională și ocupare este **consilierul de orientare în carieră**, care oferă persoanei solicitante informații privind:

- a) locurile de muncă vacante aflate în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă;

- b) locurile de muncă vacante aflate în baza de date a Sistemului electronic de mediere a muncii - SEMM;
- c) ocupațiile/meseriile/profesiile cele mai solicitate pe piața forței de muncă;
- d) condițiile impuse de angajatori;
- e) gama de servicii oferite de agenția pentru ocuparea forței de muncă.

Serviciile privind dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, se realizează ca urmare a evaluării și autoevaluării personalității în vederea orientării profesionale, ce au ca scop stabilirea compatibilității dintre nivelul studiilor, al formării profesionale, aspirațiilor persoanei și posibilităților de ocupare pe piața muncii.

Consilierul, în funcție de profilul psihoprofesional al persoanei consiliate și, după caz, nivelul de ocupabilitate al acesteia, va utiliza instrumente și tehnici de evaluare a deprinderilor, abilităților și competențelor profesionale ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă, precum: interviul, observația, chestionarul, bateriile de teste.

Pe baza rezultatelor discuțiilor individuale și a testărilor efectuate, consilierul stabilește pașii pe care persoana consiliată trebuie să îi urmeze pentru alegerea ocupației/meseriei, prin accesarea, după caz, a celorlalte măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă ce vizează creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Serviciile de instruire în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă constau, în principal, în exerciții privind întocmirea unui curriculum vitae, a scrisorii de intenție, a scrisorii de mulțumire, simularea unui interviu.

Consilierul, în situația în care au fost acordate serviciile de informare și consiliere profesională de tip profilare și încadrare în nivelul de ocupabilitate, la încheierea perioadei de informare și consiliere profesională, redactează, după caz, o recomandare pentru participarea persoanei consiliate, după caz, la:

- a) programe de formare profesională;
- b) evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- c) consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente ori pentru inițierea unei afaceri;
- d) servicii de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă, cu menționarea perioadei de maximum 3 luni pentru care se pot acorda aceste servicii.

Serviciile de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă constau, în principal, în consiliere socioprofesională și au ca scop integrarea socioprofesională la noul loc de muncă a persoanelor cărora, în urma profilării realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu.

Persoanele care, în urma profilării realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, la data încadrării în muncă, nu aveau stabilit nivelul de ocupabilitate greu sau foarte greu nu beneficiază de aceste servicii.

O persoană poate beneficia de toate serviciile de informare și consiliere profesională ori de câte ori este necesar sau cel puțin de profilare și încadrarea într-unul din nivelurile de ocupabilitate.

Finanțare - serviciile de informare și consiliere profesională acordate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de furnizorii de servicii acreditați sau care nu se supun condiției de acreditare, cu care agențiile pentru ocuparea forței de muncă au încheiat contracte, sunt finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Medierea muncii este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu.

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Serviciile de mediere pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă se acordă gratuit de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă și constau în:

- a) informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă;
- b) mediere electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
- c) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.

În vederea realizării măsurilor pentru stimularea ocupării forței de muncă, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a întocmi, pentru fiecare persoană în căutarea unui loc de muncă, planul individual de mediere.

Procedura de elaborare, conținutul și monitorizarea planului individual de mediere au fost stabilite prin Ordinul președintelui ANOFM nr. 86/22.02.2002 privind procedura de elaborare, conținutul și monitorizarea planului individual de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înregistrată la ANOFM potrivit legii.

Odată cu înregistrarea acesteia la ANOFM, fiecărei persoane i se deschide planul de mediere care cuprinde următoarele capitole:

- a. ofertele de locuri de muncă puse la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă – pentru fiecare loc de muncă oferit se va înscrie alăturat rezultatul acțiunii: încadrat, neîncadrat, refuz loc de muncă;
- b. cursurile de formare profesională oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă – pentru fiecare curs oferit se va înscrie alăturat rezultatul acțiunii: absolvent, încadrat în urma absolvirii, neîncadrat, refuz curs;
- c. alte acțiuni întreprinse pentru creșterea șanselor de ocupare;
- d. vize lunare din carnetul de evidență;
- e. observațiile funcționarului public cu privire la acțiunile de mediere întreprinse.

Șomerii care beneficiază de indemnizații de șomaj sunt obligați să participe la serviciile de mediere, la solicitarea agențiilor pentru ocuparea forței de muncă la care sunt înregistrați.

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

Medierea muncii se poate realiza și contra-cost de către furnizori de servicii specializate, din sectorul public sau privat, acreditați de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Procedurile privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora sunt aprobate de HG nr. 277/2002.

Beneficiarii serviciilor de mediere a muncii sunt persoanele în căutarea unui loc de muncă aflate în următoarele situații:

- au devenit șomeri (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);
- 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, conform legii, sau se află în procedura de soluționare a cererii de azil și au acces pe piața muncii;
- 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, conform legii;
- nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Activitatea de mediere a muncii urmărește stabilirea compatibilităților sau echivalențelor dintre cerințele locurilor de muncă vacante, comunicate de angajatori și aflate în baza de date a agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, cu pregătirea profesională, aptitudinile și opțiunile solicitantului de loc de muncă.

Medierea muncii se poate realiza și prin Serviciul electronic de mediere a muncii - SEMM, deschis pe Internet. Accesarea programului se face fie prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, la sediul acestora, fie direct de la orice unitate PC cu conexiune la Internet.

Serviciile de mediere a muncii se acordă gratuit pentru categoriile de persoane mai sus arătate.

Finanțare - Serviciile de mediere a muncii, acordate în mod gratuit de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă și de furnizorii de servicii autorizați cu care agențiile pentru ocuparea forței de muncă încheie contracte în condițiile legii, sunt finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Serviciile de mediere a muncii se pot acorda și contra cost de către furnizorii de servicii specializate din sectorul public sau privat, acreditați de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, sau de furnizorii de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă din statele membre ale Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au fost supuși unei astfel de condiții în statul de origine sau de proveniență.

Criterii de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă

Serviciile de ocupare:

a) servicii de informare și consiliere;

b) servicii de mediere a muncii pe piața internă,

sunt furnizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de alți furnizori de servicii din România ori proveniți din statele membre ale Uniunii Europene sau Spațiului Economic European, denumiți în continuare furnizori.

Criterii privind furnizorii de servicii:

A. să aibă prevăzut ca obiect de activitate serviciul pentru care se solicită acreditarea;

B. să dispună de baza materială, după caz, pentru:

a) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;

b) efectuarea de teste de aptitudini, dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;

c) instruire în tehnici și metode de căutare a unui loc de muncă și de prezentare la interviuri în vederea ocupării;

d) mediere electronică;

C. cel puțin 25% din personalul cu atribuții în prestarea serviciilor de ocupare să aibă studii superioare în una dintre specialitățile: psihologie, pedagogie, drept, consiliere, precum și experiență de minimum 3 ani în domeniul serviciului pentru care se solicită acreditarea.

Cine realizează acreditarea

Acreditarea furnizorilor se face de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București în a căror rază teritorială își au sediul sau, după caz, domiciliul/reședința.

Cererea de acreditare se depune la agenția pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București în a cărei rază teritorială furnizorii respectivi își au sediul sau, după caz, domiciliul, însoțită de următoarele documente:

1. documente care dovedesc înregistrarea, în copie certificată de furnizor, după caz:

- a) autorizația pentru desfășurarea de activități independente;
- b) certificat de înregistrare emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului;
- c) certificat de înscriere în Registrul asociațiilor și fundațiilor;

2. actul constitutiv din care să rezulte că obiectul de activitate cuprinde serviciul pentru care se solicită acreditarea, în situația în care în documentul prevăzut la pct. 1 nu este prevăzut obiectul de activitate, în copie certificată de furnizor;

3. documente care atestă eligibilitatea:

a) acte doveditoare sau declarație pe propria răspundere a furnizorului, din care să rezulte că acesta nu a săvârșit infracțiuni în România sau, după caz, în statul de proveniență în legătură cu serviciile de ocupare pe care le prestează;

b) acte doveditoare sau declarație pe propria răspundere a furnizorului, care să ateste că acesta nu se află în România ori după caz, în statul de proveniență în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare sau administrare specială, nu are activitățile prin care asigură acordarea serviciilor de ocupare suspendate ori restricții asupra acestora, nu există hotărâri judecătorești definitive de condamnare în legătură cu încălcarea legislației privind prestarea serviciilor de ocupare sau că nu se află în alte situații similare reglementate de lege;

4. documente care dovedesc capacitatea tehnică și managerială:

a) documente care atestă situația juridică a spațiului în care prestează serviciul pentru care solicită acreditarea, în copie certificată de furnizor;

b) declarație care conține informații privind baza materială, inclusiv dotările specifice, echipamentul tehnic și alte mijloace fixe pe care se angajează să le utilizeze pentru realizarea serviciului pentru care solicită acreditarea;

c) declarație care conține informații privind descrierea serviciului oferit, respectiv modul de organizare și obiectivele stabilite, grupurile-țintă, asigurarea cu personal de specialitate;

d) documente care atestă îndeplinirea condițiilor, în copie certificată de furnizor.

Experiența în domeniul serviciului pentru care se solicită acreditarea se atestă prin: curriculum vitae-model european.

Termen de soluționare - cererea se soluționează în termen de 30 de zile calendaristice de la data înregistrării documentației complete. Termenul poate fi prelungit o singură dată, pentru o perioadă de maximum 15 zile calendaristice, fără a afecta prin această prelungire valabilitatea documentelor depuse inițial. Prelungirea termenului, precum și durata acestei prelungiri se motivează în mod corespunzător de către agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București și se notifică solicitantului acreditării înainte de expirarea termenului inițial.

Agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București are obligația de a transmite solicitanților de acreditare, în termen de 5 zile calendaristice de la data primirii cererii, o confirmare de primire, cu specificarea termenului de procesare a cererii, a căilor de atac disponibile și, după caz, cu mențiunea că în lipsa unui răspuns în termenul specificat și, după caz, prelungit acreditarea se consideră acordată.

În situația în care, în vederea obținerii acreditării, cererea și documentația primită nu sunt complete, solicitantul este informat în cel mai scurt timp, dar nu mai mult de 5 zile lucrătoare de la primirea acestora, cu privire la necesitatea transmiterii de documente suplimentare în termen de cel mult 30 de zile calendaristice de la data comunicării informării.

În cazul în care o cerere este respinsă pentru motive de natură procedurală, solicitantul este informat în cel mai scurt timp, dar nu mai mult de 5 zile lucrătoare de la depunerea cererii, respectiv expirarea termenului de 30 de zile calendaristice pentru completarea documentației.

Furnizorilor care îndeplinesc criteriile de acreditare li se eliberează **certificatul de acreditare**.

Furnizorii acreditați sunt înscrși în **Registrul național al furnizorilor de servicii de ocupare**, care cuprinde toți furnizorii de servicii de ocupare acreditați sau care au notificat agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Registrul național al furnizorilor de servicii de ocupare acreditați se găsește pe site-ul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă: <https://www.anofm.ro/index.html?agentie=&categ=9&subcateg=2&idpostare=2997>, pe ani, începând cu anul 2010.

Obligațiile furnizorilor acreditați

- a) să presteze serviciile de ocupare în condițiile prevăzute de lege;
- b) să trateze clienții fără discriminare pe criterii de sex, vârstă, religie, cetățenie, naționalitate, rasă, opinie politică, origine socială, origine etnică, statut familial, loc de reședință, sediu și să respecte principiul egalității șanselor;
- c) să asigure confidențialitatea datelor și informațiilor despre clienți și să permită accesul acestora la datele personale, precum și să asigure măsurile necesare în vederea protecției datelor beneficiarilor de servicii de ocupare;
- d) să asigure informarea persoanelor pentru care prestează serviciile de ocupare cu privire la legislația muncii în vigoare, inclusiv cu privire la obligațiile de informare care revin angajatorilor, potrivit prevederilor legale, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, precum și cu privire la instituțiile și organismele la care pot apela în cazul în care drepturile lor legale sunt încălcate;
- e) să dețină informații cu privire la raporturile stabilite de către persoanele pentru care au prestat servicii de mediere a muncii cu angajatorii sau entitățile asimilate acestora;
- f) să permită accesul personalului cu atribuții de control al agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și al altor instituții și organe de control, în vederea exercitării de către aceștia a atribuțiilor de control potrivit prevederilor legale, și să prezinte la solicitarea acestora toate informațiile, datele și documentele necesare în vederea exercitării controlului;
- g) să îndeplinească obligațiile prevăzute la art. 26 și 27 din OUG nr. [49/2009](#):

Prestatorii au obligația de a pune la dispoziția beneficiarilor următoarele informații:

- a) datele prestatorului: numele sau denumirea prestatorului, forma de organizare, adresa unde este stabilit, precum și date care să permită contactarea rapidă și comunicarea directă cu acesta, după caz, prin mijloace electronice, numărul de înregistrare în registrul comerțului pentru societăți sau numărul de înregistrare în registrul asociațiilor/fundațiilor pentru ONG, numărul autorizației de funcționare (dacă este cazul), atribut fiscal (dacă este cazul);
- b) condițiile și clauzele de prestare a serviciului, inclusiv cu privire la legea aplicabilă contractului și/sau la instanța competentă, prețul serviciului, principalele caracteristici ale serviciilor, date privind asigurarea de răspundere civilă profesională sau garanțiile profesionale (dacă este cazul).

La alegerea prestatorului, informațiile mai sus menționate:

- a) sunt comunicate de către prestator din proprie inițiativă;
- b) sunt ușor accesibile beneficiarului în locul prestării serviciului sau al încheierii contractului;
- c) pot fi accesate cu ușurință de către beneficiar, prin mijloace electronice, la o adresă oferită de către prestator;
- d) sunt cuprinse în orice documente de informare oferite beneficiarului de către prestator, documente care cuprind o descriere detaliată a serviciului prestat.

La cererea beneficiarului, prestatorii oferă următoarele informații suplimentare privind serviciile prestate și situația prestatorului.

Prestatorul oferă informațiile mai sus menționate în mod complet, corect, precis și în timp util înainte de încheierea contractului sau, în absența unui contract scris, înainte de prestarea serviciului.

Intervalul de timp de la furnizarea informațiilor mai sus menționate până la contractarea sau prestarea efectivă a serviciului nu poate fi mai scurt de 5 zile. Cu acordul scris al beneficiarului, termenul de 5 zile poate fi redus.

Pentru soluționarea unor eventuale litigii, în afară de informațiile mai sus prevăzute, prestatorii vor furniza beneficiarilor, în special, adresa poștală, numărul de fax sau adresa de e-mail și numărul de telefon la care toți beneficiarii, inclusiv cei care au reședința sau sediul social într-un alt stat membru, le pot adresa o reclamație sau o solicitare de informații în legătură cu serviciul prestat. Prestatorii pun la dispoziție, de asemenea, adresa sediului social, în cazul în care aceasta nu este adresa obișnuită pentru corespondență.

Prestatorii trebuie să facă dovada că au răspuns reclamațiilor primite în cel mai scurt termen, care nu poate depăși 30 de zile calendaristice, și că au depus eforturile necesare identificării unei soluții satisfăcătoare.

Prestatorii trebuie să facă dovada că au furnizat complet, corect și precis mai sus menționate.

Prestatorii care sunt supuși unui cod de conduită sau sunt membri ai unei asociații ori ai unui organism profesional ale căror norme prevăd recurgerea la modalități extrajudiciare de soluționare a litigiilor îi informează pe beneficiari în această privință și menționează acest lucru în orice document în care sunt prezentate detaliat serviciile lor, indicând modul în care se pot accesa informații detaliate cu privire la acestea.

Respingerea acreditării - în cazul în care furnizorul nu îndeplinește criteriile de acreditare sau documentația depusă este incompletă, cererea de acreditare se respinge prin emiterea unei decizii de respingere, care se va comunica furnizorului, însoțită de motivele pentru care s-a dispus în acest sens și cu restituirea documentației depuse.

Perioada pentru care se emite acreditarea este nedeterminată, furnizorul fiind acreditat începând cu data eliberării certificatului de acreditare.

Suspendarea acreditării

Cazuri de suspendare:

- la solicitarea expresă a furnizorului acreditat;
- dacă se constată de către personalul cu atribuții de control următoarele:
 - a) nu mai sunt îndeplinite criteriile de acreditare;
 - b) nu s-au respectat obligațiile furnizorilor;
 - c) s-au înregistrat reclamații și sesizări din partea beneficiarilor serviciilor de ocupare și s-a constatat de către personalul cu atribuții de control temeinicia acestora.

Decizia privind suspendarea acreditării se comunică în scris furnizorilor, în termen de 15 zile de la data constatării uneia dintre situațiile prevăzute mai sus sau, după caz, de la data

înregistrării cererii furnizorului prin care se solicită suspendarea acreditării. În perioada de suspendare a acreditării, furnizorii nu mai pot presta serviciul pentru care au fost acreditați și pentru care s-a dispus măsura suspendării.

Suspendarea acreditării încetează dacă, în termen de 45 de zile calendaristice de la comunicarea acesteia, furnizorii dovedesc înlăturarea cauzelor care au stat la baza luării acestei măsuri și fac dovada plății amenzilor stabilite.

Suspendarea acreditării dispusă la solicitarea expresă a furnizorului acreditat încetează la data solicitată de acesta, dar nu mai târziu de 60 de zile calendaristice de la comunicarea suspendării acreditării.

Retragerea acreditării

Acreditarea poate fi retrasă la expirarea termenului de 45 de zile de la comunicarea suspendării, dacă furnizorii acreditați în condițiile prezentelor criterii de acreditare nu fac dovada înlăturării cauzelor pentru care s-a dispus suspendarea, precum și dovada plății amenzilor stabilite.

Furnizorii cărora li s-a retras acreditarea pot solicita o noua acreditare numai după ce fac dovada plății amenzilor stabilite.

Căi de atac

Împotriva deciziei de respingere, de suspendare sau, după caz, a deciziei de retragere a acreditării furnizorul poate înainta contestație, în termen de 30 de zile de la data comunicării, la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care este obligată să o soluționeze în termen de 45 de zile de la înregistrare.

Sub sancțiunea decăderii furnizorul poate introduce acțiune, conform legii, la instanța de contencios administrativ, în cel mult 30 de zile de la data primirii rezoluției motivate privind contestația sau, în cazul în care nu primește răspuns, de la data expirării perioadei de soluționare a contestației.

Furnizorii pot îndeplini, în format electronic, procedurile și formalitățile de acreditare sau de notificare prevăzute de prezentele criterii de acreditare, prin intermediul Punctului de contact unic electronic.

CAP. 3. Angajarea în munca a persoanelor cu dizabilități intelectuale

1) Situația actuală a angajării persoanelor cu dizabilități în România

Ultimele date statistice publicate pe site-ul Autorității Naționale pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții, la data de 31 martie 2021, indică un număr total de 856.069 persoane cu dizabilități existente în România. Datele privind angajarea persoanelor cu dizabilități în țara noastră, nu mai sunt disponibile public, așa cum eram obișnuiți, de la nivelul anului 2017. Persoanele interesate de acest subiect, pot trimite solicitare către ANPDCA, conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

La solicitarea Fundației Pentru Voi către ANPDCA, privind situația angajării în muncă în România a fost primit răspunsul nr. 17725/ ANPDCA/DDPD/MI din 25.06.2021, în care ni se precizau următoarele:

Numărul de angajatori din domeniul privat cu peste 50 de salariați (cu excepția instituțiilor publice conform Legii nr 448/2006 privind promovarea și protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități intelectuale, cu modificările ulterioare) este de 11.339.

Numărul persoanelor cu dizabilități declarate în martie 2021 de angajatori (cu excepția instituțiilor publice conform Legii 448/2006, actualizată) este de 25.527.

Numărul persoanelor cu dizabilități angajate în instituții publice la data de 31 martie 2021 este de 7.606.

În același răspuns, ni se mai precizează faptul că, *în prezent, nu sunt disponibile date dezagregate pe tipuri și grade de handicap referitoare la numărul de persoane cu dizabilități încadrate în muncă.*

Din datele de mai sus, reiese faptul că procentul de persoane cu dizabilități încadrate în muncă, la nivelul 31 martie 2021, cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani, este aprox. 8 % (mai exact 7,98 %). Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în țara noastră este mult sub media europeană care se situează în jur de 52%, fiind una din cele mai scăzute rate de angajare dintre țările UE.

În Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România, raport realizat de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare/ Banca Mondială, transmis către Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții în noiembrie 2020, în baza Acordului privind Serviciile de Asistență Tehnică Rambursabile cu privire la ”Consolidarea mecanismului de coordonare aferent implementării Convenției Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități”, este precizat faptul că rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități din România este mult mai scăzută decât a persoanelor fără dizabilități și mult sub media celorlalte țări ale Uniunii Europene. Regăsim mai departe: În România, 74 % dintre persoanele fără dizabilități între 20 și 64 ani sunt ocupate, 51 % din persoanele cu unele dizabilități sunt ocupate și doar 12 % dintre persoanele cu dizabilități severe au un loc de muncă. Conform datelor din Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități, România înregistrează cea mai scăzută rată de ocupare din UE pentru persoanele cu dizabilități severe, cu o valoare de peste trei ori mai mică față de cele mai bine plasate țări.

2) Necesitatea serviciilor sociale de zi specializate pe persoane cu dizabilități, ca servicii complementare serviciilor de ocupare.

După cum se poate constata din expunerea realizată la Cap. 2 din ghid, referitoare la serviciile de stimulare a ocupării forței de muncă, fără a minimaliza importanța acestora pentru populația

generală, ele sunt totuși insuficiente sau neacoperitoare atunci când vorbim de nevoile de ocupare ale persoanelor cu dizabilități, îndeosebi a celor cu dizabilitati intelectuale.

Din experiența Fundației Pentru Voi, care a înființat, în anul 1999, un serviciu de angajare în muncă asistată pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, putem spune că angajarea în muncă a acestora nu este deloc un proces lin și lipsit de provocări, ci mai degrabă unul destul de anevoios în fiecare etapă și, de multe ori, presărat cu provocări din punct de vedere legislativ.

De ce nu sunt eficiente serviciile de ocupare de mai sus pentru persoanele cu dizabilități?

Din punctul de vedere al serviciilor de ocupare, **serviciile de îndrumare pe parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă** constau, în principal, în consiliere socioprofesională și au ca scop integrarea socioprofesională la noul loc de muncă a persoanelor cărora, în urma profilării realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu și se acorda pe o perioadă de maxim 3 luni.

Persoanele cu dizabilitate intelectuală au nivelul de ocupabilitate foarte greu. Din punctul de vedere al serviciilor de ocupare, procesul s-ar finaliza în maxim 3 luni de la angajarea persoanei în câmpul muncii, iar atunci când vorbim despre persoane cu dizabilități intelectuale, menținerea unui loc de muncă după angajare este dependentă, în majoritatea cazurilor, de sprijinul adecvat și susținut post-angajare, acordat dincolo de cele 3 luni, practic nelimitat, pe toată perioada de angajare a persoanei cu dizabilitate la locul de muncă. Acest lucru se întâmplă pentru că nevoile unei persoane cu dizabilități în menținerea unui loc de muncă sunt mult mai complexe comparativ cu cele ale restului populației.

Activitatea de consiliere nu este suficientă. Pe lângă aceasta, persoanele cu dizabilități au nevoie de:

- adaptarea locului de muncă – Directiva Consiliului 2000/78/CE introduce termenul de ”adaptare rezonabilă”. Acest termen indică totalitatea modificărilor făcute de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă al persoanei cu handicap: modificarea programului de lucru, achiziționarea de echipament, dispozitive și tehnologii asistive și alte măsuri asemenea;
- acompaniere la interviul de angajare, la realizarea examenului medical la cabinetul de medicină a muncii, la semnarea contractului individual de muncă, la instructajul privind protecția muncii în prima zi de angajare
- transport la locul de muncă sau de sprijin acordat o perioadă de timp pentru învățarea traseului de acasă spre locul de muncă
- traducere în format easy to read a atribuțiilor din fișa postului și transpunerea acestuia într-un document cu pictograme/fotograme
- explicarea culturii organizaționale, a regulamentelor în vigoare, a procedurilor și regulilor aplicabile la respectivul loc de muncă
- sprijin în relaționarea cu colegii și superiorii, uneori medierea unor conflicte la locul de muncă intervenite în relația cu colegii și superiorii.
- sprijin în învățarea sarcinilor, a activităților, operațiunilor care trebuie efectuate de către persoana cu dizabilități la locul de muncă și apoi supraveghere. Durata de acordare a acestui sprijin în învățarea sarcinilor la locul de muncă depinde de abilitățile, cunoștințele persoanei, cât și de complexitatea operațiunilor pe care le are de îndeplinit. Sprijinul și supravegherea din partea unui specialist poate varia de la câteva zile la câteva săptămâni.

Fundația Pentru Voi este furnizor acreditat de servicii sociale, având în prezent 9 servicii licențiate (3 centre de zi și 6 locuințe protejate), fiind în același timp și furnizor de servicii de ocupare, începând cu anul 2013.

În activitatea Fundației Pentru Voi, serviciile de ocupare au fost integrate în serviciile sociale furnizate de către centrele de zi.

Nevoile de sprijin ale persoanelor cu dizabilități în ceea ce privește angajarea, identificate mai sus, pot fi acoperite prin desfășurarea activităților prevăzute la Standardul 5 din Standardele minime de calitate pentru servicii sociale organizate ca centre de zi pentru persoane adulte cu dizabilități (Ordinul 82/2019)- Dezvoltarea abilităților lucrative, pregătirea pentru muncă și sprijin pentru menținerea locului de muncă, activități furnizate în baza unui contract de servicii sociale.

Cerințele minime ale standardului prevăd:

- Activitățile de dezvoltare a abilităților lucrative, pregătirea pentru angajarea în muncă și sprijin pentru menținerea locului de muncă, după caz, constau în:
 - a) sprijin și exerciții pentru ca beneficiarii să-și exerseze/consolideze cunoștințele în vederea dezvoltării abilităților practice și comportamentelor sociale necesare lucrului în grup, încadrării în muncă și gestionării bugetului propriu;
 - b) sprijin pentru ca beneficiarii să-și dezvolte nivelul de educație și de formare profesională;
 - c) consiliere pre și post angajare;
 - d) consiliere juridică;
 - e) organizarea de grupuri de suport, alte.
- Activitățile cuprind totodată acțiuni și demersuri pentru conștientizarea angajatorilor cu privire la dreptul la muncă, potențialul și facilitățile angajării persoanelor cu dizabilități, realizarea analizei locului și a mediului de muncă.
- Se pot organiza și desfășura activități cu specific lucrativ, de exemplu: sortat și prelucrat materiale textile, cusut de mână sau cu mașina, croșetat, execuție bijuterii, produse decorative, activități de asamblare, ambalare, altele.
- CZ (centrul de zi) poate organiza ateliere protejate, cu respectarea prevederilor legislative în vigoare.
- CZ dispune de spații pentru desfășurarea de ateliere creative-terapeutice, ateliere protejate/vocaționale, de exemplu: croitorie și decorațiuni, artizanat, litografie, grădinarit, tehnoredactare și multiplicare, brutărie, catering, ambalaje, lumânărit, ceramică și mozaic, altele.
- CZ asigură tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces și alte produse necesare, în funcție de specificul activităților.
- CZ poate contracta servicii oferite de instituții/organizații neguvernamentale în scopul consilierii și orientării profesionale, motivării pentru ocupare, altele.
- CZ are parteneriate cu instituții/operatori economici care pot acorda stagii de practică, de ucenicie, de voluntariat în vederea pregătirii pentru muncă.
- CZ face demersuri pentru obținerea de tehnologii și dispozitive asistive și tehnologii de acces necesare pentru beneficiari, inclusiv pentru organizarea sesiunilor de instruire în vederea utilizării.

Considerăm ca serviciile de mai sus, acordate de centrele de zi, acoperă nevoile persoanelor cu dizabilitate intelectuală de la Fundația Pentru Voi în ceea ce privește angajarea în muncă. Însă, acesta este un exemplu de caz particular care nu poate fi generalizat când este vorba despre

ONG-uri sau alte entități care nu sunt acreditate ca furnizori de servicii sociale. În cazul lor, singura modalitate legală de a furniza servicii de ocupare rămâne aceea de a se acredita ca furnizor la agentia județeană de ocupare a forței de muncă competentă teritorial.

3) Angajarea pe piața liberă a muncii a persoanelor cu dizabilități

Angajarea asistată este un serviciu ce facilitează o angajare competitivă într-un context integrat, pe piața liberă a muncii, dezvoltată pentru persoanele cu dizabilități intelectuale care au nevoie de un sprijin continuu pentru a-și putea desfășura munca.

Angajarea asistată înseamnă oferirea de sprijin în căutarea locului de muncă (job-seeking) și la locul de muncă (job-coach), transport, tehnologie ajutătoare, instruire vocațională specializată, supervizare individualizată.

3.1 Principiile angajării asistate

- **Integrare:** Programele de angajare asistată caută să plaseze persoanele cu dizabilități intelectuale pe piața liberă a muncii. Angajarea asistată urmărește să dezvolte interacțiuni directe între angajații cu dizabilități intelectuale și colegii, supervizorii și angajatorii lor.
- **Premisa capacității:** Modelul angajării asistate presupune faptul că persoanele cu dizabilități au capacitatea de a munci. Modelul presupune că munca poate fi modificată în funcție de nevoile oamenilor cu dizabilități intelectuale, cu condiția să li se ofere sprijinul necesar.
- **Echitate:** Persoanele din cadrul programelor de angajare asistată sunt plătite conform calității și cantității muncii lor desfășurate în condiții asemănătoare, și cu beneficii asemănătoare celor avute de angajații fără dizabilități.
- **Abordare individualizată:** Angajarea asistată este condusă de alegerea consumatorului, furnizorul de servicii fiind cel care facilitează exercițiul unei alegeri semnificative pentru persoanele cu dizabilități intelectuale.
- **Abordare comprehensivă:** Angajarea asistată se extinde dincolo de locul de muncă. Este integrată în alte tipuri de sprijin (familie și comunitate, viață independentă, reabilitare și servicii de sănătate) asigurând persoanelor cu dizabilitate intelectuală oportunitatea de a duce o viață bogată în experiențe în cadrul comunității.
- **Continuitate:** Serviciile de angajare asistată ar trebui să fie disponibile atâta timp cât angajatul cu dizabilitate intelectuală are nevoie de acestea.

3.2. Angajarea asistată - experiența Fundației „Pentru Voi”

Angajarea asistată este o modalitate prin care persoanele cu dizabilități pot obține slujbe și pot beneficia de sprijin la locul de muncă pe toată perioada în care ocupă statutul de angajat. Această formă de angajare care se practică în țările UE și America de Nord cu rezultate bune implică prevederi legislative și un efort susținut din partea statului. În România, sistemul de angajare asistată a fost introdus de Fundația „Pentru Voi” din Timișoara, în anul 1999. Actualmente și alte ONG-uri, puține de altfel, îl aplică în țara noastră, cu precădere în mediul urban. Din păcate, numărul persoanelor care beneficiază de aceste programe este foarte limitat, angajarea asistată fiind practică pe scară redusă în câteva orașe de către furnizori privați de servicii sociale. Persoanele care sunt incluse în aceste programe de angajare sprijinită sunt persoane cu

dizabilități care au capacitate de muncă deplină sau persoane cu gradul III de invaliditate și care nu sunt puse sub interdicție judecătorească. În momentul de față, Codul Muncii interzice angajarea în muncă a persoanelor puse sub interdicție judecătorească.

În cadrul unui proiect cu finanțare elvețiană (Sunt adult, traiesc independent), implementat de Fundația Pentru Voi în perioada 2013-2016, a fost derulată o campanie de modificare a Codului Civil cu privire la persoanele puse sub interdicție judecătorească, astfel încât acestea să-și poată exercita unele drepturi civile, sub forma deciziei asistate, printre care și cel de a munci. Campania a fost finalizată cu o propunere legislativă de modificare a Codului Civil, fiind trimisă la Ministerul Justiției la acea vreme.

Prin DECIZIA nr. 601 din 16 iulie 2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 88 din 27 ianuarie 2021, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile art. 164 alin. (1) din Codul civil privind punerea sub interdicție a persoanelor așa zise "fără discernământ" sunt neconstituționale. Judecătorii constituționali au considerat că măsura de ocrotire a punerii sub interdicție judecătorească, așa cum e prevăzută în legea civilă, nu cuprinde și suficiente garanții care să asigure respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În consecință, în intervalul 27 ianuarie - 12 martie 2021, dispozițiile art. 164 alin. (1) din Codul civil au fost suspendate de drept, încetându-și efectele juridice începând cu data de 13 martie 2021, întrucât legiuitorul nu a intervenit pentru modificarea prevederilor atacate.

Guvernul României a constituit un grup de lucru pentru elaborarea proiectului de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, a Legii nr.134/2010 privind Codul de procedură civilă.

Fundația Pentru Voi a luat parte la întâlnirile acestui grup de lucru interministerial pentru modificarea actelor normative mai sus arătate, astfel încât persoanele puse sub interdicție judecătorească să-și poată exercita drepturile civile, precum și acela de a fi angajat.

La 29 iulie 2021 Ministerul Justiției a publicat proiectul pentru modificarea și completarea Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, a Legii nr.134/2010 privind Codul de procedură civilă, cu numeroase modificări.

<https://www.just.ro/proiectul-de-lege-pentru-modificarea-si-completarea-legii-nr-287-2009-privind-codul-civil-a-legii-nr-134-2010-privind-codul-de-procedura-civila-precum-si-a-altor-acte-normative/>

Se propune reglementarea unui sistem mai complex de ocrotire, cu aplicarea graduală a măsurilor și de mandatul de ocrotire.

În nota de fundamentare publicată pe site-ul Ministerului Justiției se arată: „Astfel, prin soluțiile legislative cuprinse în proiect se propune, în esență, reconfigurarea (și redenumirea) actualei instituții a punerii sub interdicție judecătorească, precum și crearea unui nou mecanism de ocrotire – consilierea judiciară, întregul eșafodaj legislativ sprijinindu-se pe trei piloni fundamentali: necesitate (regimul de ocrotire este instituit cu scopul protejării, în mod adecvat, a persoanei vulnerabile) subsidiaritate (măsurile de ocrotire a majorului sunt dispuse numai în cazul în care instanța apreciază că nu este suficientă pentru apărarea intereselor persoanei ocrotite instituirea unei alte măsuri prevăzute de lege, aplicarea regulilor de drept comun instituite pentru ocrotirea unui interes general sau particular, a celor în materia reprezentării sau asistării, a celor referitoare la drepturile și obligațiile soților sau încuviințarea unui mandat

de ocrotire încheiat de persoana în cauză) și proporționalitate (regimul de ocrotire este corespunzător gradului de incapacitate și individualizat în funcție de nevoile celui pus sub ocrotire și de circumstanțele în care aceasta se găsește)”.

Ministerul propune **un nou mecanism pentru ocrotirea persoanei puse sub interdicție - consilierea judiciară.**

Consilierea judiciară va fi dispusă în cazul unei incapacități parțiale a majorului de a se îngriji de interesele sale. În această situație persoana va fi asistată în participarea la viața civilă, în ceea ce privește încheierea actelor patrimoniale. Se introduce și **tutela specială ca și mecanism de ocrotire, în** ultimă instanță, numai dacă ocrotirea prin consiliere judiciară nu e suficientă.

Întregul sistem presupune **o aplicare graduală a măsurilor de ocrotire.**

Mandatul de ocrotire va fi încheiat de persoana cu capacitate de exercițiu deplină pentru situația în care nu ar mai putea să se îngrijească de persoana sa ori să-și administreze bunurile.

De asemenea, **conex, sunt prevăzute modificări și în cazul căsătoriei, divorțului, autorității părintești și adopției, atunci când sunt implicate persoane puse sub ocrotire.**

Important este că proiectul conține la ART.XI propunerea de modificare a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, care dispune abrogarea art. 13 al. 4, respectiv redă dreptul la muncă persoanelor cu dizabilități intelectuale care erau puse sub interdicție.

Experiența în domeniul ocupării și angajării asistate a persoanelor cu dizabilități intelectuale arată că ele au un avantaj competițional pe piața muncii, constând dintr-o serie de particularități, și anume:

- Reprezintă o forță de muncă importantă
- Unii dintre ei au abilități specifice
- Sunt potrivite pentru munca ce presupune rutină mare
- Nu se plictisesc repede
- Motivație crescută în raport cu ceilalți oameni
- Dizabilitatea în sine nu este un obstacol în calea angajării
- Sunt mai puțin interesate de schimbarea locului de muncă
- Asigură o imagine pozitivă a companiei și atrag un număr important de consumatori (cei sensibili la problematica dizabilității – familii, profesioniști etc.).

Pentru beneficiarii noștri, munca și locul lor de muncă reprezintă mai mult decât doar un loc în care îndeplinesc o activitate sau contribuie la producerea unui produs. Munca înseamnă mai ales dezvoltare de aptitudini și abilități, sentiment de împlinire, un loc de interacțiune socială unde îți faci prieteni, un sens al propriei vieți și un motiv pentru care să te trezești dimineața. Persoanele sunt mai mult decât un set de abilități și aptitudini, cu toate că acestea sunt un aspect important al fiecărui individ. Să reușești să dezvolți noi abilități și să îndeplinești o sarcină până la sfârșit îți aduc un puternic sentiment de satisfacție, iar la Pentru Voi beneficiarii angajați nu sunt văzuți ca un angajat, ci ca o persoană care are nevoie de suport în mai multe arii ale vieții.

Având în vedere aceste aspecte, trebuie menționat faptul că angajarea asistată presupune o planificare și analiză riguroasă a pașilor, pornind de la persoana cu dizabilități.

3.2.1 Etapele angajării asistate:

- *Pre-angajare: relații cu potențiali angajatori*
- *Selecția și evaluarea beneficiarilor (întocmirea profilului vocațional și planificarea carierei);*
- *Formarea profesională și din punct de vedere al abilităților sociale ale beneficiarului;*
- *Căutarea de locuri de muncă, abordarea angajatorilor;*
- *Analiza preliminară a locului de muncă*
- *Advocacy pentru angajarea persoanelor cu dizabilități;*
- *Potrivirea între locul de muncă și persoana cu dizabilități;*
- *Reanalizarea locului de muncă pentru evaluarea nevoii de suport*
- *Job coach (acordarea suportului la locul de muncă după angajare pentru beneficiarul care lucrează).*

3.2.2. Pre-angajare: relații cu potențiali angajatori

Important în acest sens este dezvoltarea unor programe de creștere a gradului de conștientizare (traininguri de sensibilizare, prezentări ale serviciilor de angajare asistată și politici guvernamentale) pentru afaceri locale, cu scopul de a identifica potențiali angajatori, analiza pieței muncii în ceea ce privește direcțiile de orientare și menținerea unei relații strânse cu angajatorii la care au fost deja plasate cu succes persoane cu dizabilități intelectuale.

Câteva sugestii:

- a. Prezentarea potențialilor angajatori de informații privind datoriile lor legale în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale este rareori eficientă.
- b. Experiența ne-a demonstrat că angajatorii caută mereu căi legale de a evita politicile și procedurile legale care concură cu interesele lor de afaceri.
- c. A pune accent pe sprijinul pe care îl oferă serviciile de angajare asistată atât angajatorilor cât și angajaților este esențial.
- d. Furnizorii de servicii au un rol important în a convinge angajatorii că serviciile de suport există pentru a ușura și eficientiza angajarea persoanelor cu dizabilități și a rezolva dificultățile care apar.

3.2.3 Selecția și evaluarea beneficiarilor

În cadrul Fundației „Pentru Voi”, angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale începe cu pregătirea acestora în cadrul centrelor de zi. Centrele de zi pentru persoane adulte cu dizabilități, așa cum am văzut într-un capitol anterior, dezvoltă abilități lucrative la beneficiari, îi pregătesc pentru angajarea în muncă și îi sprijină după obținerea unui loc de muncă. Astfel, unii beneficiari învață să realizeze activități de xerocopiare, tehnoredactare pe calculator, editare, printare, spiralare etc; alți beneficiari învață să coasă la mașină, să croiască materiale și să realizeze diferite aranjamente florale, felicitări; alți beneficiari învață să confecționeze lumânări, fiecare în funcție de dorințele, motivațiile, dar și abilitățile lor pentru anumite operațiuni.

Toate aceste activități pe care beneficiarii le realizează zilnic în centrele de zi sunt menite pregătirii temeinice a persoanelor cu dizabilități pentru angajarea lor în locuri obișnuite de muncă pe piața liberă.

Selecția beneficiarilor pentru angajarea în muncă se realizează în funcție de profilele vocaționale întocmite, de motivația acestora pentru a lucra și abilitățile lor, completate de către specialistul în angajare asistată

Ca urmare, specialistul în angajare asistată trebuie să cunoască și să inventarieze cât mai detaliat aptitudinile beneficiarilor, pentru a reuși astfel să le cunoască atât nevoile, cât și posibilitățile lor individuale, și pentru a transforma aceste nevoi și posibilități în abilități necesare unui loc de muncă.

3.2.4 Formarea profesională și dezvoltarea abilităților sociale

Pregătirea pentru muncă este realizată de specialistul în angajare asistată, cu ajutorul pedagogilor și al echipei multidisciplinare din centrele de zi. Beneficiarii sunt sprijiniți în familiarizarea lor cu ceea ce înseamnă să aibă un loc de muncă, ce drepturi și obligații au ca viitori angajați, care sunt termenii cei mai folosiți pe piața muncii și totodată pentru a deveni conștienți de capacitățile și limitele lor, pentru a ști cum să le fructifice pe primele și cum să le minimalizeze pe cele din urmă. Se discută în permanență cu beneficiarii, se facilitează participarea la cursuri de formare profesională, se pune accentul pe formarea de abilități sociale necesare pentru realizarea unei implicări eficiente la locul de muncă, sunt pregătiți pentru un interviu, pentru prima zi de muncă. Se face consiliere individuală sau / și de grup, iar în comunitate se organizează vizite de studiu la diferite fabrici sau companii. Obiectivele acestui program sunt:

- Instruirea, formarea și pregătirea beneficiarilor pentru integrarea în muncă
- Motivarea clienților pentru a munci și pentru a-și păstra locul de muncă
- Găsirea unor modalități de ridicare a simțului responsabilității

Pentru a facilita integrarea la un loc de muncă a beneficiarilor, Fundația Pentru Voi s-a acreditat, ca furnizor de formare profesională pentru două cursuri, a caror curriculum a adaptat-o pentru persoanele cu dizabilități intelectuale. Astfel, au fost desfășurate câte 2 serii de cursuri în format easy-to-read/easy to understand de lucrător în cultura plantelor și de comunicare în limba oficială. Totodată, fundația a facilitat participarea beneficiarilor săi la cursuri externe de: operator calculator, bucătar, lucrător finisor în construcții, oferind personal de suport beneficiarilor la frecventarea cursurilor, acestea din urmă având curricula neadaptată pentru persoanele cu dizabilitate intelectuală.

3.2.5 Căutarea de locuri de muncă (job-seeking) și abordarea angajatorilor

Căutarea de locuri de muncă presupune identificarea locurilor de muncă adecvate pentru persoanele cu dizabilități intelectuale.

Activitatea de căutare de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități intelectuale implică urmărirea anunțurilor online, consultarea locurilor de muncă din cadrul AJOFM, participarea la bursele de muncă organizate de câteva ori pe an de către AJOFM, căutarea de anunțuri postate chiar la sediul firmelor. Interesul de a angaja persoane cu dizabilități a venit și din partea marilor companii și nu numai, care desfășoară acțiuni de responsabilitate socială la nivelul comunității, prin componenta CSR (corporate social responsibility). Din discuțiile cu posibili parteneri, în momentul în care, se identifică activități potrivite pentru persoanele cu dizabilitate intelectuală se stabilește o vizită a specialistului în angajare asistată care va merge la respectiva firmă și va face evaluarea locului de muncă. La această întâlnire se vor discuta condițiile de lucru oferite de

angajator care va fi informat cu privire la modalitățile de cooperare cu o persoană cu dizabilități intelectuale. Astfel, se va face advocacy pentru a convinge angajatorul să angajeze o persoană cu dizabilități. Pentru aceasta, angajatorului i se prezintă atuurile și calitățile persoanei cu dizabilități, i se vor prezenta cazuri de reușită în angajarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. În cazurile de muncă ce presupun formarea unor stereotipii și rutine foarte mari, condiții în care un angajat obișnuit s-ar plictisi repede și nu ar mai fi la fel de productiv ca la început, o persoană cu dizabilități intelectuale s-ar putea integra foarte bine și ar putea avea un randament constant în activitate. În cazul persoanei cu dizabilități intelectuale, cu cât rutina este mai mare, cu atât poate face față mai cu succes sarcinilor de muncă, întrucât capacitatea sa de adaptabilitate este mai scăzută, stereotipia fiind una din modalitățile prin care persoana cu dizabilitate poate realiza o adaptare de succes la locul de muncă. La fel, angajatorul va fi informat și asupra sprijinului de care beneficiaza prin acest serviciu de angajare sprijinită.

3.2.6 Analiza preliminară a locurilor de muncă și posibilitatea de adaptare a locurilor de muncă

Se realizează prin intermediul fișei de evaluare (analiza locului de muncă), ce conține date despre angajator și accesibilitățile pe care le oferă (cerințele postului, volumul de muncă, orele și zilele din săptămână în care va trebui să lucreze, facilitățile, beneficiile în bani, sistemul de relații, data la care trebuie să înceapă să lucreze, modul în care va trebui să se îmbrace, adresa și mijloacele de deplasare, intrarea, legitimarea, pontarea zilnică, perioada de angajare nelimitată sau determinată, cine este șeful ierarhic imediat și misiunea atribuită acestuia de coordonatorul general, câți angajați sunt, cum sunt respectate prevederile legate de protecția muncii, dacă oferă transport gratuit, modul de salarizare, concedii etc.).

În urma acestui tip de evaluare, se ia decizia asupra faptului dacă respectivul loc este adecvat sau nu posibilităților beneficiarilor. În cazul în care un loc de muncă nu corespunde posibilităților beneficiarilor, se verifică dacă acesta se poate adapta cerințelor și capacităților beneficiarilor în măsura în care și angajatorii sunt de acord. De asemenea, se prezintă angajatorului faptul ca programul și sarcinile de lucru ale persoanei cu dizabilitate intelectuală se transpun de către specialistul în angajare asistată în format easy to read/ easy to understand pentru ca persoana să-și poată îndeplini atribuțiile de lucru cât mai bine.

Analiza locului de muncă se face cu scopul de a identifica un loc de muncă adecvat persoanei cu dizabilități, stabilirea rutinei de la acest loc de muncă, stabilirea potențialilor factori nocivi și învățarea muncii propriu-zise de către job coach.

3.2.7 Potrivirea la locul de muncă și angajarea propriu-zisă

Această etapă urmează imediat ce, în urma discuției cu angajatorul și evaluarea locului de muncă respectiv, se constată că acel loc de muncă corespunde beneficiarului. În această etapă, job coach-ul însoțește persoana cu dizabilități la cabinetul de medicina muncii pentru efectuarea examenului medical, apoi la semnarea contractului individual de muncă și, de cele mai multe ori și la instructajul de protecția muncii, care de regulă are un limbaj tehnic și dificil de înțeles de către persoana cu dizabilitate intelectuală.

Job seeker/ Job coach

Job-seeker-ul și job-coach-ul sunt doi termeni internaționali pe care îi folosim în cadrul serviciului de angajare în muncă asistată, încă din 1999, pentru a denumi persoanele de sprijin care asistă beneficiarii noștri pe parcursul procesului de angajare. Această adoptare a terminologiei străine s-a datorat unei lacune în clasificarea ocupațiilor din România care, până nu demult, nu cuprindea nici un termen adecvat specificațiilor acestor ocupații. Clasificarea ocupațiilor din România cuprinde acum *Specialist în evaluare vocațională a persoanelor cu dizabilități* (COR 244608) și *Specialist în angajare asistată* (244609), pentru care au fost elaborate și standarde ocupaționale.

Job seeker-ul are rol în sprijinirea beneficiarului în toate situațiile ce preced o angajare - în procesul de evaluare al abilităților, identificarea aspectelor relevante în ceea ce privește locurile de muncă potrivite, precum și în căutarea, selecția și potrivirea beneficiarului cu locurile de muncă de pe piață. Acesta identifică cele mai potrivite surse de informare privind locurile de muncă disponibile, contactează potențialii angajatori, sprijină persoana cu dizabilitate în a-și conștientiza potențialul și abilitățile, în a întocmi un CV și în a participa la probe de lucru și interviuri pentru locuri de muncă.

Job coach-ul este o persoană care joacă rolul de comunicator și de persoană de contact a beneficiarului în aproape toate situațiile care pot să apară după o angajare. El este cel care îndrumă, învață, explică, ajută. Coaching-ul presupune o relație profesională unică, în care cel aflat în postura de coach ajută beneficiarul să-și atingă anumite obiective. Termenul de coach este împrumutat din sport, unde desemnează persoana antrenorului care-l ajută pe sportiv să-și îmbunătățească performanțele. În mod analog, în contexte organizaționale, un coach își ajută clientul să-și îmbunătățească performanțele și să obțină rezultate deosebite. În esență, transformă necunoscutul în cunoscut.

Job coach este persoana care se ocupă cu adaptarea și integrarea persoanei cu dizabilități la locul de muncă, o ajută să facă față cerințelor unui loc de muncă și să își formeze relații cu ceilalți colegi. De munca sa depinde acceptarea persoanei cu dizabilități la locul de muncă, succesele acestuia în muncă, în schimbarea imaginii și implicit astfel la succesele persoanei cu dizabilități în general.

4) Angajarea în medii de muncă protejate

Unitatea protejată reprezintă entitatea de drept public sau privat, cu gestiune proprie, în cadrul căreia sunt angajate minimum 3 persoane cu handicap, care reprezintă cel puțin 30% din numărul total al angajaților, iar timpul de lucru cumulat al acestora reprezintă cel puțin 50% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților, precum și orice formă de organizare, potrivit legii, aleasă pentru desfășurarea unei activități economice de către o persoană fizică deținătoare a unui certificat de încadrare în grad de handicap.

Unitățile protejate sunt o alternativă de angajare pentru persoanele cu dizabilități greu angajabile pe piața liberă a muncii, care pot obține un venit prin desfășurarea unor activități, într-un mediu de lucru protejat.

Unitatea protejată Pentru Voi și-a derulat activitatea între 2007 și 2017, până la adoptarea Ordonanței de Urgență nr. 60, ordonanță prin care Guvernul schimba Legea 448/2006, ceea ce a dus la dispariția majorității unităților protejate din România. Modificarea legislativă elimină

posibilitatea pe care o aveau angajatorii cu cel puțin 50 de angajați și care nu aveau angajate 4 % persoane cu dizabilități să achiziționeze produse sau servicii de la unitățile protejate autorizate.

În anul 2017, Unitatea protejată Pentru Voi a încheiat aproximativ 20 de contracte de muncă ale angajaților cu dizabilități intelectuale. O parte din angajați au fost sprijiniți să se integreze la un loc de muncă pe piața liberă a muncii, în timp ce altă parte, cei mai greu angajabili au optat pentru pensia de invaliditate.

Unitatea protejată Pentru Voi a fost reînființată în anul 2021, în prezent având 5 angajați persoane cu dizabilități, încercând reluarea colaborărilor de succes pe care le-a avut cu mediul de afaceri până în 2017.

La fel ca Pentru Voi, și alte unități protejate de țară încearcă același lucru: de a da posibilitatea persoanelor cu dizabilități greu angajabile pe piața liberă a muncii să aibe o sursă de venit, din propria activitate. Conform registrului UPA, de pe site-ul ANPDCA, la 18 noiembrie 2021, funcționează un număr de 256 de unități protejate care au angajate 1036 de persoane cu handicap/persoane invalide grd III.

Dintre activitățile desfășurate cu succes de către persoanele cu dizabilitate intelectuală, în cadrul unității protejate, se numără: ambalare, sortare, asamblare, etichetare, legare, diverse decorațiuni, curățenie, activități de copy center (xerocopiere, scanare, biguire, taiere hartie), inclusiv activități de brutărie.

O parte din aceste activități enumerate mai sus, reluate în prezent, pot fi desfășurate nu doar la sediul unității protejate, ci și la sediul firmelor client, prin intermediul echipelor mobile.

Dezvoltarea Unității Protejate și creșterea numărului de colaboratori/comenzi are ca scop angajarea a cât mai multor adulți cu dizabilități intelectuale, crescându-le astfel șansele la o viață mai bună. Totodată, colaborările cu firmele se pot finaliza și cu angajarea unor beneficiari pregătiți pentru piața liberă a muncii.

ANEXE – FORMULARE

ANEXA Nr. 7

CONTRACT de prestari de servicii pentru masuri destinate stimulării ocupării forței de munca

Nrdin

I.Partile contractante:

A.Agentia pentru ocuparea forței de munca a județului /municipiului București, denumita în continuare client, reprezentata prin, având funcția de director executiv, și, având funcția de director buget, cu sediul în, strnr, telefon, fax, e-mail, codul fiscal, cont trezorerie

B.Persoana juridică, denumită în continuare furnizor, reprezentata prin, având funcția de, și, având funcția de, cu sediul în, strnr, telefon, fax, e-mail, codul fiscal, cont nr, deschis la

II.Obiectul contractului

Obiectul acestui contract este prestarea de către furnizor a următoarelor servicii*):

- 1. informare și consiliere profesională;
- 2. consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, constând în:
 - 2.1. servicii juridice;
 - 2.2. servicii de marketing;
 - 2.3. servicii de finanțare;
 - 2.4. servicii de management;
 - 2.5. alte servicii de consultanță.

III.Durata contractului

Durata contractului este deluni.

Furnizorul va începe derularea acestui contract cel mai târziu lazile de la data semnării lui și înregistrării la client.

IV.Valoarea contractului

Clientul se obligă să plătească furnizorului contravaloarea serviciilor prestate, după cum urmează:

Valoarea totală a contractului este delei.

- 1lei/persoana beneficiara de serviciul
- 2lei/persoana beneficiara de serviciul
- 3lei/persoana beneficiara de serviciul
- 4lei/persoana beneficiara de serviciul
- 5lei/persoana beneficiara de serviciul

Valoarea contractului poate fi modificată, cu acordul părților, prin acte adiționale.

V.Obligațiile părților)**

A.Clientul:

- a) urmareste modul în care furnizorul își îndeplinește obligatiile contractuale;
- b) plateste furnizorului costurile serviciilor.

B.Furnizorul:

- a) presteaza serviciile prevazute în prezentul contract cu profesionalism si promptitudine;
- b) asigura resursele umane, materiale, instalatiile, echipamentele sau altele asemenea, necesare derularii activitatii;
- c) este responsabil atât de calitatea tuturor operatiunilor si metodelor de prestare utilizate, cât si de calificarea personalului folosit pe toata durata contractului.

VI.Modificarea, suspendarea si încetarea contractului

A. Modificarea

Contractul poate fi modificat numai prin acordul de vointa al partilor, prin act aditional la prezentul contract.

B. Suspendarea

De comun acord partile pot dispune suspendarea pe o durata limitata a contractului, care va fi facuta în scris cuzile înainte de data stabilita pentru suspendare.

C. Încetarea

Prezentul contract poate înceta în urmatoarele conditii:

- a) prin acordul de vointa al partilor;
- b) în cazul încetarii finantarii;
- c) **prin reziliere.**

În cazul în care una dintre parti nu își respecta obligatiile asumate prin contract, partea lezata îi pune în vedere, în scris, sa depuna toate diligentele pentru executarea corespunzatoare a clauzelor contractuale.

Daca partea în culpa, în termen de ...zile de la primirea notificarii, nu se conformeaza, partea lezata poate denunta unilateral contractul reziliindu-l.

VII.Cesiunea

Furnizorul are obligatia de a nu transfera total sau partial obligatiile sale asumate prin contract, fara sa obtina în prealabil acordul scris al clientului.

Cesiunea nu va exonera furnizorul de nici o responsabilitate privind garantia sau orice alte obligatii asumate prin contract.

*) Se vor marca cu "x" serviciile ce fac obiectul contractului.

**) Obligatiile partilor pot fi completate în functie de tipul serviciului prestat conform contractului.

VIII.Forta majora

Forta majora este constatata de o autoritate competenta.

Forta majora exonereaza partile contractante de îndeplinirea obligatiilor asumate prin prezentul contract, pe perioada în care aceasta actioneaza.

Partea care din cauza de forta majora nu își poate respecta si exercita obligatiile contractuale va înștiinta în scris cealalta parte contractanta în cel mult 5 zile de la data aparitiei acestei situatii. Contractul se considera suspendat pe durata cauzelor care au determinat forta majora. Omisiunea de a anunta în scris aparitia fortei majore atrage raspunderea civila contractuala a partii aflate în aceasta situatie.

IX.Raspunderea

Pentru neexecutarea clauzelor prezentului contract partea vinovata raspunde potrivit legii.

X.Solutionarea litigiilor

Partile contractante vor depune toate diligentele pentru a rezolva pe cale amiabila neînțelegerile care se pot ivi între ele în legatura cu derularea contractului.

Daca partile nu reusesc sa rezolve pe cale amiabila neînțelegerile ivite, se pot adresa instantei de judecata.

XI.Comunicari

Orice comunicare între parti referitoare la îndeplinirea prezentului contract trebuie sa fie transmisa în scris.

Orice document scris trebuie înregistrat atât în momentul transmiterii, cât si în momentul primirii.

Client,	Furnizor,
.....
Data	Data

ANEXA Nr. 8

Către,

Agenția pentru ocuparea forței de muncă a județului/municipiului București
Subsemnatul/Subsemnata, născut/născută la data de, domiciliat/domiciliată/reședința în
localitatea, str. nr., bl., sc., et., ap., județul/sectorul,
posesor/posesoare al/a actului de identitate seria nr., codul numeric personal, **solicit**
înscrierea în evidență în vederea medierii pentru ocuparea unui loc de muncă în meseria/profesia
.....

Menționez că am/nu am beneficiat anterior de indemnizație de șomaj și am fost/nu am fost în
evidența Agenției pentru ocuparea forței de muncă a județului/municipiului București.

Data

Semnătura

.....

ANEXA nr. 3

Către

Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă a/Municipiului București
Subsemnatul(a),, având cod numeric personal (CNP), legitimat (ă) prin
actul de identitate (CI/BI) seria nr., eliberat la data de (Se
completează:zz/ll/aa.) de (Se completează unitatea emitentă a actului de
identitate.), prin prezenta cerere solicit:

**(Se bifează în mod corespunzător serviciile de informare și consiliere profesională care se
solicită.)**

acordarea de servicii de informare și consiliere profesională din cele prevăzute la art. 58 alin.
(1) lit. a), c) și d) din Legea nr. [76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea
ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

acordarea de servicii de informare și consiliere profesională care au ca scop îndrumarea pe
parcursul procesului de integrare socioprofesională la noul loc de muncă, prevăzute la art. 58
alin. (1) lit. e) din Legea nr. [76/2002](#) privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea
ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Menționez următoarele:

(Se bifează în mod corespunzător.)

AM mai beneficiat anterior de servicii de informare și consiliere profesională;

NU AM mai beneficiat anterior de servicii de informare și consiliere profesională;

SUNT ÎNCADRAT ÎN MUNCĂ începând cu data la

Data: (Se completează de către persoană data cererii.) (Se completează numele și prenumele, semnătura persoanei care solicită acordarea serviciilor.)
---	---

ANEXA Nr. 9

Către Agenția pentru ocuparea forței de muncă a județului/municipiului București
Subsemnatul/Subsemnata, născut/născută la data de, cu domiciliul/reședința în
localitatea, str. nr., bl., sc., et., ap., județul/sectorul,
posesor/posezoare al/a actului de identitate seria nr., codul numeric personal,
aflându-mă în una dintre situațiile prevăzute la art. 16 din Legea nr. [76/2002](#) privind sistemul
asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările
ulterioare*):

ocup un loc de muncă la unitatea și doresc schimbarea acestuia;

am obținut statutul de refugiat;

beneficiaz de altă formă de protecție internațională ;

sunt cetățean străin sau apatrid care am fost încadrat în muncă/am realizat venituri în
România;

nu am putut ocupa loc de muncă după:

- repatriere;

- eliberarea din detenție,

**solicit înscrierea în evidență în vederea medierii pentru ocuparea unui loc de muncă în
meseria/profesia**

Menționez că am/nu am beneficiat anterior de indemnizație de șomaj și am fost/nu am fost în
evidența Agenției pentru ocuparea forței de muncă a județului/municipiului București.

Data

Semnătura

.....

*) se va marca cu "X" situația în care se încadrează persoana

ANEXA Nr. 2

SITUATIE privind somerii mediatii si încadrati în munca

Firma*)

Adresa

Codul fiscal

Telefon/fax/e-mail

Nr

Nr. crt.	Numele si pre-numele	Codul numeric personal	Ocupatia		Natura rapo-rturilor de munca	Durata înca-drării în munca (**)	Angajator			Loca-litatea si judetul în care a fost înca-drat în munca
			Denu-mirea	Cod COR (6 caractere)			Denu-mirea	Cod CAEN	Forma de pro-prie-tate a capi-talului	

Data

Director general

sau alta persoana autorizata,

*) Firma furnizoare de servicii de ocupare a fortei de munca.

***) Determinata sau nedeterminata.

BIBLIOGRAFIE

- 1) Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- 2) Strategia Europeană privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2030
- 3) Strategia Națională privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități 2021-2027 (document aflat în faza de proiect)
- 4) Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
- 5) Legea 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
- 6) Ordinul nr. 82/2019 privind aprobarea standardelor specifice minime de calitate obligatorii pentru serviciile sociale destinate persoanelor adulte cu dizabilități (anexa 6 – standarde specifice minime de calitate pentru servicii sociale organizate ca centre de zi pentru persoane adulte cu dizabilități)
- 7) Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
- 8) Hotărârea Guvernului 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă
- 9) Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobate de HG nr. 174/2002, art. 32-34;
- 10) Procedura din 2002 privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora, aprobată de HG nr. 977/2002, art. 1-22;
- 11) Procedura din 2018 de profilare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, aprobată de Ordinul 11/2018;
- 12) Procedura privind punerea în aplicare a prevederilor art. 58 alin. (5) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și a modelului acordului de integrare în muncă, aprobată de Ordinul 254/2018.
- 13) <http://www.inclusion-europe.eu/employment-covered-in-the-eu-disability-strategy/>
- 14) Diagnoza situației persoanelor cu dizabilități în România, raport realizat de Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare/ Banca Mondială, transmis către Autoritatea Națională pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități, Copii și Adopții în noiembrie 2020, în baza Acordului privind Serviciile de Asistență Tehnică Rambursabile cu privire la ”Consolidarea mecanismului de coordonare aferent implementării Convenției Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Persoanelor cu Dizabilități”