



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# CE ESTE ȘI CUM SE ORGANIZEAZĂ UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ?



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## CE ESTE UCENICIA?

**Ucenicia** reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă, în baza unui contract de ucenicie, pentru persoanele cu vârsta de peste 16 ani.

Formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie se organizează la inițiativa angajatorilor, de furnizori de formare profesională autorizați în condițiile O.G.nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# CINE POATE BENEFICIA DE UN PROGRAM DE UCENICIE?

Poate beneficia de un program de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă;
- b) a împlinit vârsta de 16 ani;
- c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;
- d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform Ordinului nr. 5.039/2.126/2018.

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# CUM POTI DEVENI UCENIC?

## **ETAPA 1. Inregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în evidența AJOFM/AMOFM:**

Pentru a participa la un program de ucenicie, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se înregistreze în baza de date a AJOFM/AMOFM în raza căreia au domiciliul sau reședința, prezentând următoarele documente:

- actul de identitate, în original și în copie;
- actele de studii și de calificare, în original și copie;
- adeverința medicală din care să rezulte că persoana este aptă de muncă sau are eventuale restricții medicale.

## **ETAPA 2. Solicitarea privind participarea la un program de ucenicie:**

Pentru a beneficia de un program de ucenicie, persoana înregistrată depune la AJOFM/AMOFM o cerere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 1: Comunicarea locurilor de munca vacante de către angajator*

Angajatorii care doresc să organizeze activități de ucenicie au datoria să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene/municipiul București (AJOFM/AMOFM), în a căror rază teritorială își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie, în termen de 5 zile de la vacantare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

***PASUL 2: Încheierea contractelor de ucenicie conform legii – ce este contractul de ucenicie.***

Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 2: Încheierea contractelor de ucenicie conform legii – elementele specifice ale contractului de ucenicie*

Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze specifice referitoare la:

- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;
- locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;
- durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;
- obligațiile suplimentare ale angajatorului;
- obligațiile ucenicului;
- alte clauze, potrivit legii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 2: Incheierea contractelor de ucenicie conform legii – anexele contractului de ucenicie*

*Contractul de ucenicie are următoarele anexe:*

- *dispozitia de repartizare;*
- *fisa postului;*
- *contractul de prestari de servicii de formare profesionala (in situatia in care angajatorul nu este furnizor de formare profesionala autorizat);*
- *planul de activitati al ucenicului.*





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 2: Încheierea contractelor de ucenicie conform legii – documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie*

- a) *actul de identitate, în original și în copie;*
- b) *certificatul de naștere, în original și în copie;*
- c) *actele de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare, în original și în copie;*
- d) *certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;*
- e) *dispoziția de repartizare, prevăzută conform normelor metodologice;*
- f) *în copie, contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 2: Încheierea contractelor de ucenicie conform legii – documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie pentru categoriile de persoane straine*

- a) *pașaportul sau, după caz, actul de identitate, în original și în copie;*
- b) *autorizația de muncă, după caz;*
- c) *actele de studii, recunoscute și/sau echivalate, potrivit legii, care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie, pe niveluri de calificare conform prevederilor legale în vigoare, în original și în copie;*
- d) *certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;*
- e) *dispoziția de repartizare;*
- f) *în copie, contractul de formare profesională prevăzut în Ordonanța Guvernului nr. 129/2000.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ

## *PASUL 3: Asigurarea unui coordonator de ucenicie*

*Condițiile care trebuie îndeplinite de salariatul care are calitatea de coordonator de ucenicie:*

- a) *este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;*
- b) *practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;*
- c) *are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenia;*
- d) *nu are cazier judiciar;*
- e) *este apt din punct de vedere fizic și psihic.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# Durata programului de formare profesională prin ucenicia la locul de muncă

- a) 6 luni în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1 (minimum 180 de ore);
- b) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2 (minimum 360 de ore);
- c) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3 (minimum 720 de ore);
- d) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4 (minimum 1080 de ore).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# Sustinerea financiara a uceniciei la locul de munca

Finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din:

- a) resurse proprii ale angajatorilor;
- b) sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- c) fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie, în condițiile Legii nr. 279/2005 cu modificările și completările ulterioare, beneficiază la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie de o sumă de 2250 lei/lună, pe toată durata programului de ucenicie (între 12 și 36 luni). Modalitatea de finanțare este prezentată în normele metodologice la Legea nr. 279/2005 cu modificările și completările ulterioare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# Incheierea conventiei cu AJOFM/AMOFM

Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurarilor pentru șomaj, angajatorul incheie cu agentia pentru ocuparea fortei de muncă județeană, respectiv a municipiului Bucuresti, in termen de 30 de zile lucratoare de la data expirarii perioadei de probă cuprinse in contractul de ucenicie, o conventie. In vederea incheierii conventiei angajatorii depun următoarele documente:

- actul de identitate al ucenicului, in copie;
- contractul de ucenicie, inregistrat la ITM, in copie.

Conventia se incheie pentru fiecare contract de ucenicie. Suma lunară se acordă angajatorilor proportional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum și pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului numai dacă angajatorul face dovada implementării planului de activitate a ucenicului pe baza raportului de monitorizare.

FONDUL SOCIAL EUROPEAN  
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020  
Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților  
Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor  
Contract POCU/464/3/12/128223

# Finalizarea programului de ucenicie

Sustinerea și promovarea examenului de absolvire, pentru obținerea certificatului de calificare profesională se realizează în conformitate cu prevederile OG nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Examenul de absolvire a programului de calificare este organizat de către comisia de autorizare, în urma căruia, ucenicul primește un certificat de calificare cu recunoaștere națională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

# CONTROL SI CONTRAVENTII

**AJOFM/AMOFM:** Controlul respectării obligațiilor privind menținerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici și angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în temeiul art. 16 din lege, se efectuează de organele de control din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ:** Modul de aplicare a reglementărilor cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie este supus controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă, prin inspectorii de muncă. Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, ține evidența sancțiunilor contravenționale aplicate angajatorilor de ucenici.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## UCENICIA – TIP DE PROGRAM DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCA

| INFORMAȚII UTILE PRIVIND UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ                                    |   |
|--|---|
| <b>ACT NORMATIV</b>  | <p>Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>Hotărârea de Guvern nr. 855/2013 modificată si completată, pentru aprobarea normelor metodologice privind aplicarea prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.</p>    |
| <b>Ucenicia</b>  | <p>Ucenicia reprezintă formarea profesională realizată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie pentru persoanele cu vârsta de peste 16 ani. Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă constituie parte integrantă a contractului de ucenicie.</p>                                   |
| <b>Formare profesionala prin ucenicie la locul de muncă</b>                            | <p>Formarea profesională realizată la locul de muncă in baza unui contract de ucenicie se organizează la initiativa angajatorilor, de furnizori de formare profesionala autorizati in conditiile O.G.nr.129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicată cu modificările si completările ulterioare.</p> |
| PASII DE URMAT PENTRU ANGAJATORII CARE DORESC SĂ ORGANIZEZE UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ |   |



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1.Comunicarea locurilor de munca vacante de către angajator</b></p> | <p>Angajatorii care doresc să organizeze activitati de ucenicie au datoria să comunice agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene/municipiul București (AJOFM/AMOFM), în a căror rază teritorială își au sediul, respectiv domiciliul, locurile de muncă vacante care pot fi ocupate prin încheierea de contracte de ucenicie, în termen de 5 zile de la vacantare. Comunicarea se face prin completarea de către angajator a unui formular tipizat, pus la dispoziție de către AJOFM/AMOFM.</p>   |
| <p><b>2. Contractul de ucenicie</b></p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.</li> <li>➤ Contractul de ucenicie trebuie să conțină elementele obligatorii ale contractului individual de muncă prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și clauzele prevăzute la art. 6 alin. (5) din lege.</li> <li>➤ Modelul-cadru al contractului de ucenicie, prevăzut la art. 6 alin. (9) din lege, este prezentat în anexa nr. 1 la norme.</li> <li>➤ Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, conform art. 6 alin. (3) din lege, și se evidențiază în registrul general de evidență a salariaților, cu mențiunea „CU”.</li> <li>➤ Ucenicul poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăși 30 de zile lucrătoare.</li> </ul> |



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Contractul de ucenicie poate înceta pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, conform prevederilor art. 31 alin. (3) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</li><li>➤ În cazul în care contractul de ucenicie încetează pe durata perioadei de probă, la sfârșitul acestei perioade sau după expirarea perioadei de probă, dar înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat, ucenicul beneficiază pentru perioada lucrată de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și de contractul de ucenicie.</li><li>➤ Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze ucenicului un exemplar original din contractul de ucenicie.</li><li>➤ Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie se fac în condițiile respectării reglementărilor Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la ucenicie și la contractul individual de muncă.</li><li>➤ Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului.</li><li>➤ Anterior începerii activității, contractul de ucenicie se înregistrează și în registrul general de evidență a salariiștilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.</li></ul> |
|--|---|



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
VASLUI



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze specifice referitoare la:<ul style="list-style-type: none"><li>- denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;</li><li>- denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;</li><li>- numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;</li><li>- locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională;</li><li>- durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă;</li><li>- obligațiile suplimentare ale angajatorului;</li><li>- obligațiile ucenicului;</li><li>- alte clauze, potrivit legii.</li></ul></li><li>➤ Contractul de ucenicie are următoarele anexe:<ul style="list-style-type: none"><li>- dispoziția de repartizare;</li><li>- fișa postului;</li><li>- contractul de prestări de servicii de formare profesională (în situația în care angajatorul nu este furnizor de formare profesională autorizat);</li><li>- planul de activități al ucenicului.</li></ul></li><li>➤ Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:<ol style="list-style-type: none"><li>a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;</li></ol></li></ul> |
|--|--|



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>b) a împlinit vârsta de 16 ani;</li> <li>c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;</li> <li>d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform Ordinului ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 5.039/2.126/2018 privind aprobarea corespondenței dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii/calificare ce se eliberează, tipul de programe de educație și formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum și condițiile de acces corespunzătoare fiecărui nivel de calificare.</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se pot încadra în muncă în calitate de ucenici și următoarele categorii:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) cetățenii străini, precum și apatrizii care au obținut permis de muncă în România, conform reglementărilor legale în vigoare;</li> <li>b) cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii de familie ai acestora.</li> </ul> </li> <li>➤ Ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenicie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor.</li> <li>➤ Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt:</li> </ul>   |



Euro Best Team<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) actul de identitate, în original și în copie;</li> <li>b) certificatul de naștere, în original și în copie;</li> <li>c) actele de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare, în original și în copie;</li> <li>d) certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;</li> <li>e) dispoziția de repartizare, prevăzută conform normelor metodologice;</li> <li>f) în copie, contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</li> </ul> <p>Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie pentru categoriile de persoane straine sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) pașaportul sau, după caz, actul de identitate, în original și în copie;</li> <li>b) autorizația de muncă, după caz;</li> <li>c) actele de studii, recunoscute și/sau echivalate, potrivit legii, care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie, pe niveluri de calificare conform prevederilor legale în vigoare, în original și în copie;</li> <li>d) certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;</li> <li>e) dispoziția de repartizare, prevăzută la art. 19;</li> <li>f) în copie, contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr.</li> </ul> |
|--|--|



Euro Best Team<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
|                                       | <p>129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actele în original pentru care se păstrează copia se restituie titularului.</li> <li>➤ Datele cu caracter personal ale ucenicilor sunt prelucrate în conformitate cu dispozițiile Regulamentului UE nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date.</li> <li>➤ Ucenicilor care au vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani le sunt aplicabile prevederile Hotărârii Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă.</li> </ul>  |
| <p><b>3. Obligatiile părților</b></p> | <p>Obligatiile angajatorului sunt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) să asigure ucenicului toate drepturile pe care i le conferă un contract de muncă încheiat pe durată determinată proporțional cu timpul lucrat;</li> <li>b) să asigure ucenicului pregătirea practică necesară calificării în care ucenicul se formează profesional;</li> <li>c) să asigure ucenicului accesul la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</li> <li>d) să asigure finanțarea programului de formare profesională a ucenicului, dacă acest program nu este finanțat din alte surse.</li> </ol> <p>➤ Obligatiile ucenicului sunt:</p> |



Euro Best Team®  
training & consulting

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>a) să desfășoare activitatea în conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;</li><li>b) să participe la pregătirea teoretică și practică corespunzătoare programului de formare profesională, finalizat cu certificat de calificare profesională a adulților, în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</li><li>c) să susțină și să promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică, pentru obținerea certificatului de calificare profesională.</li></ul> <p>➤ Drepturile și obligațiile angajatorului și ale ucenicului se stabilesc prin contractul de ucenicie, completat cu prevederile din contractul colectiv de muncă aplicabil și ale regulamentelor interne, după caz.</p> |
| <b>4. Coordonatorul de ucenicie</b> | <p><u>Condiții ce trebuie îndeplinite de salariatul care are calitatea de coordonator de ucenicie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;</li><li>b) practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;</li><li>c) are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenicia;</li><li>d) nu are cazier judiciar;</li><li>e) este apt din punct de vedere fizic și psihic.</li></ul> <p><u>Obligațiile coordonatorului de ucenicie:</u></p>   |





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) să colaboreze cu furnizorul de formare pentru organizarea formării profesionale a ucenicului;</li> <li>b) să elaboreze împreună cu furnizorul de formare planul de activitate al ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației;</li> <li>c) să îndrume ucenicul și să supravegheze punerea în aplicare a planului de activitate, prevăzut la lit.b);</li> <li>d) să elaboreze lunar, pe baza planului de activitate prevăzut la lit. b), raportul de monitorizare a planului de activitate al ucenicului.</li> </ul>  |
| <p><b>5. Durata programului de formare profesională prin ucenicia la locul de muncă</b></p> | <p>Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 6 luni în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 1;</li> <li>b) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;</li> <li>c) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 3;</li> <li>d) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4.</li> </ul> |
| <p><b>6. Sustinerea financiară a uceniciei la locul de muncă</b></p>                        | <p>Finanțarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) resurse proprii ale angajatorilor;</li> <li>b) sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;</li> <li>c) fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj.</li> </ul>   |



Euro Best Team<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Angajatorul care incheie un contract de ucenicie, in conditiile Legii nr. 279/2005 cu modificarile si completarile ulterioare, beneficiază la cerere, din bugetul asigurarilor pentru somaj, pe intreaga perioada de derulare a contractului de ucenicie de o sumă de 2250 lei/lună, pe toată durata programului de ucenicie (intre 12 si 36 luni). Modalitatea de finantare este prezentată in normele metodologice la Legea nr. 279/2005 cu modificarile si completarile ulterioare.</p>   |
| <p><b>7. Incheierea conventiei cu AJOFM/AMOFM</b></p> | <p>Pentru acordarea sumelor din bugetul asigurarilor pentru șomaj, angajatorul incheie cu agentia pentru ocuparea fortei de muncă județeană, respectiv a municipiului Bucuresti, in termen de 30 de zile lucratoare de la data expirarii perioadei de probă cuprinse in contractul de ucenicie, o conventie. In vederea incheierii conventiei angajatorii depun următoarele documente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actul de identitate al ucenicului, in copie;</li> <li>- contractul de ucenicie, inregistrat la ITM, in copie.</li> </ul> <p>Conventia se incheie pentru fiecare contract de ucenicie. Suma lunară se acordă angajatorilor proportional cu timpul efectiv lucrat de ucenic, precum si pentru perioada concediului anual de odihnă al ucenicului numai dacă angajatorul face dovada implementării planului de activitate a ucenicului pe baza raportului de monitorizare.</p> |
| <p><b>8. Finalizarea programului de ucenicie</b></p>  | <p>Sustinerea si promovarea examenului de absolvire, pentru obtinerea certificatului de calificare profesională se realizează in conformitate cu prevederile OG nr.129/2000 privind formarea profesională a adultilor, republicată, cu modificările si completarile ulterioare. Examenul de</p>   |



Euro Best Team<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |   |
|--|---|
|  | absolvire a programului de calificare este organizat de către comisia de autorizare, în urma căruia, ucenicul primește un certificat de calificare cu recunoaștere națională.   |
| <b>PERSOANELE AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ CE DORESC SĂ DEVINĂ UCENIC</b>                |   |
| <b>1. Înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în evidența AJOFM/AMOFM</b> | Pentru a participa la un program de ucenicie, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se înregistreze în baza de date a AJOFM/AMOFM în raza căreia au domiciliul sau reședința, prezentând următoarele documente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- actul de identitate, în original și în copie;</li> <li>- actele de studii și de calificare, în original și copie;</li> <li>- adeverința medicală din care să rezulte că persoana este aptă de muncă sau are eventuale restricții medicale.</li> </ul> |
| <b>2. Solicitarea privind participarea la un program de ucenicie</b>                             | Pentru a beneficia de un program de ucenicie, persoana înregistrată depune la AJOFM/AMOFM o cerere. Modelul cererii este standardizat și pus la dispoziție de agenție.  |
| <b>CONTROL ȘI CONTRAVENTII</b>   |   |
| <b>AJOFM/AMOFM</b>   | Controlul respectării obligațiilor privind menținerea raporturilor de muncă încheiate între ucenici și angajatorii care beneficiază de sume din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în temeiul art. 16 din lege, se efectuează de organele de control din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, exercită controlul activității        |



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |  |
|--|--|
|  | furnizorilor de formare autorizați ce desfășoară programe de formare pentru ucenicie la locul de muncă.  |
| <b>INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ</b> | Modul de aplicare a reglementărilor cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului de ucenicie este supus controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă, prin inspectorii de muncă. Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, ține evidența sancțiunilor contravenționale aplicate angajatorilor de ucenici. Agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, pot solicita, în condițiile legii, inspectoratelor teritoriale de muncă, respectiv al municipiului București, informații cu privire la sancțiunile contravenționale aplicate angajatorilor de ucenici. Constituie contravenție și se sancționează de către inspectorii de muncă conform art. 20, cu amendă de 10.000 lei, încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 5, art. 6 alin. (3), art. 7 alin. (1) și (3), art. 8 alin. (2), art. 9 alin. (1), (2), (4)-(6), art. 11, 12, art. 14 alin. (2) și art. 15 din Legea nr. 279/2005, republicată, cu modificările și completările ulterioare. |



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## **Chestionar pentru angajatori privind îmbunătățirea proceselor la nivelul organizației prin formarea nonformală a angajaților**

Procesul de formare profesională are obiectivul final de a crește eficiența și eficacitatea organizațiilor. Evaluarea este menită să măsoare cum s-au atins aceste obiective.

### **Chestionar – varianta 1**

#### **I. Date referitoare la programul de formare nonformala**

Tipul programului:

- ucenicie
- internship
- microlearning
- workshop
- altele.....

Denumirea ocupației sau specificarea "competențe comune ocupațiilor ..."

Codul COR

Domeniul ocupațional

Tipul de certificat eliberat

Nivelul de calificare

Forma de pregătire



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## II. Constatările angajatorului privind îmbunătățirea proceselor în urma programului de formare nonformală

Care au fost competențele dobândite de angajații companiei dvs prin programele de formare nonformală oferite? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

| Nr. crt. | Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)             |                          |
|----------|--|--------------------------|
| 1        | Competențe de comunicare cu clienții                       | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Competențe de soluționare a problemelor                    | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Competențe administrative                                  | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Competențe de comunicare în limbi străine                  | <input type="checkbox"/> |
| 5        | Competențe de organizare a activității                     | <input type="checkbox"/> |
| 6        | Competențe de lucru în echipă                              | <input type="checkbox"/> |
| 7        | Competențe tehnice, specifice locului de muncă             | <input type="checkbox"/> |
| 8        | Competențe informatice generale (utilizare calculator)     | <input type="checkbox"/> |
| 9        | Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC | <input type="checkbox"/> |
| 10       | Altele, vă rugăm să specificați:                           | <input type="checkbox"/> |

Care sunt efectele participării angajaților la programele de formare nonformală pe care le-ați constatat în compania dvs.?

(posibilitate pt variante multiple de răspuns)

| Nr. crt. | Efecte                                | Marcați efectele         |
|----------|---------------------------------------|--------------------------|
| 1        | Asumarea de noi responsabilități      | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Îmbunătățirea comunicării             | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Îmbunătățirea muncii în echipă        | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Îmbunătățirea managementului timpului | <input type="checkbox"/> |
| 5        | Creșterea inițiativei                 | <input type="checkbox"/> |
| 6        | Promovarea în carieră                 | <input type="checkbox"/> |

Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|    |   |                          |
|----|---|--------------------------|
| 7  | Mutarea la un alt loc de muncă în companie (reconversie profesională) | <input type="checkbox"/> |
| 8  | Plecarea din firmă  | <input type="checkbox"/> |
| 9  | Creșterea calității serviciilor prestate                              | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Altele, vă rugăm să specificați:                                      | <input type="checkbox"/> |

Care este impactul participării angajaților la programele de formare nonformală asupra performanțelor firmei dvs. ? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

| Nr. crt. | Efecte   |                          |
|----------|--|--------------------------|
| 1        | Creșterea calității resurselor umane                     | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Creșterea productivității muncii                         | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Creșterea competitivității companiei                     | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a firmei | <input type="checkbox"/> |
| 5        | Dezvoltarea culturii organizaționale a companiei         | <input type="checkbox"/> |
| 6        | Altele, vă rugăm să specificați:                         | <input type="checkbox"/> |

Care sunt competențele care au contribuit la îmbunătățirea proceselor în cadrul companiei dvs? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

| Nr. crt. | Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)             |                          |
|----------|--|--------------------------|
| 1        | Competențe de comunicare cu clienții                       | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Competențe de soluționare a problemelor                    | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Competențe administrative                                  | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Competențe de comunicare în limbi străine                  | <input type="checkbox"/> |
| 5        | Competențe de organizare a activității                     | <input type="checkbox"/> |
| 6        | Competențe de lucru în echipă                              | <input type="checkbox"/> |
| 7        | Competențe tehnice, specifice locului de muncă             | <input type="checkbox"/> |
| 8        | Competențe informatice generale (utilizare calculator)     | <input type="checkbox"/> |
| 9        | Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC | <input type="checkbox"/> |

Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|    |                                  |                          |
|----|----------------------------------|--------------------------|
| 10 | Altele, vă rugăm să specificați: | <input type="checkbox"/> |
|----|----------------------------------|--------------------------|

În ce proporție aceste competențe au contribuit la îmbunătățirea proceselor în cadrul companiei dvs? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

| Nr. crt. | Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)             | Foarte mult              | mult                     | puțin                    | deloc                    |
|----------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1        | Competențe de comunicare cu clienții                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Competențe de soluționare a problemelor                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Competențe administrative                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Competențe de comunicare în limbi străine                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5        | Competențe de organizare a activității                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6        | Competențe de lucru în echipă                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7        | Competențe tehnice, specifice locului de muncă             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8        | Competențe informatice generale (utilizare calculator)     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9        | Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10       | Altele, vă rugăm să specificați:                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Prin îmbunătățirea proceselor din compania dumneavoastră, ca efect al participării angajaților la programele de formare nonformală, s-au înregistrat următoarele (posibilitate pt variante multiple de răspuns):

| Nr. crt. | Efecte  |                          |
|----------|---|--------------------------|
| 1        | Reducerea timpului destinat anumitor operațiuni | <input type="checkbox"/> |
| 2        | Creșterea competitivității firmei               | <input type="checkbox"/> |
| 3        | Oportunități noi pentru companie                | <input type="checkbox"/> |
| 4        | Alocarea unui buget pentru formare profesională | <input type="checkbox"/> |

Euro Best Team®  
training & consulting





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| 5 | Pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Altele, vă rugăm să specificați:   | <input type="checkbox"/> |

În compania dvs., cum procedați în cazul în care identificați o nevoie/necesitate de competențe? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

- formare profesională continuă a angajaților actuali
- recrutare de personal nou având calificările, aptitudinile și competențele necesare
- recrutarea de personal nou și formare profesională specifică
- reorganizare internă pentru a utiliza mai bine aptitudinile și competențele existente



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## **Chestionar –varianta 2**

### **I. Date referitoare la programul de formare nonformală**

Tipul programului:

- ucenicie
- internship
- microlearning
- workshop
- altele.....
- altele.....

Denumirea ocupației sau specificarea "competențe comune ocupațiilor ..."

Codul COR

Domeniul ocupațional

Tipul de certificat eliberat

Nivelul de calificare

Forma de pregătire

### **II. Constatări privind programul de formare nonformală**

|   |    |    |
|---|----|----|
| 3.1. Condițiile de acces au fost respectate   | Da | Nu |
| Detaliați:  |    |    |
| 3.2. Prin programul de formare s-a asigurat dobândirea competențelor profesionale, conform cu standardelor ocupaționale | Da | Nu |
| Detaliați:  |    |    |



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |    |    |
|--|----|----|
| 3.3. Au fost respectate durata totală, precum și durata pentru pregătirea:   | Da | Nu |
| a) teoretică   | Da | Nu |
| b) practică  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.4. Locul de desfășurare a fost cel declarat în comunicările făcute de furnizorul de formare, pentru pregătirea:          |    |    |
| a) teoretică   | Da | Nu |
| b) practică  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.5. Modalitățile de organizare a programului de formare au fost cele declarate și au permis atingerea obiectivelor fixate | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.6. Planul de pregătire profesională a fost respectat și a permis atingerea obiectivelor                                  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.7. Numărul de participanți a fost respectat și a corespuns resurselor alocate, pe grupe de pregătire:                    |    |    |
| a) teoretică   | Da | Nu |
| b) practică  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.8. Formele și modalitățile de evaluare ale programului de formare au fost aplicate și valorificate                       | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.9. Programa de pregătire a fost respectată și a permis atingerea obiectivelor  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 3.10. Formele și modalitățile de evaluare a participanților la programul de formare au fost aplicate                       | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |



UNIUNEA EUROPEANĂ

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**III. Constatări privind resursele necesare derulării programului de formare nonformală**

|  |    |    |
|--|----|----|
| 4.1. Spațiile destinate pregătirii teoretice au fost adecvate ca dimensiuni și mod de organizare   | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.2. Spațiile destinate pregătirii practice au fost adecvate ca dimensiuni și mod de organizare  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.3. Dotările prevazute în programa de pregătire, pentru pregătirea teoretică, au fost suficiente, la calitatea necesară și în stare de funcționare (echipamente de prezentare de tipul: tablă, flipchart, calculatoare, retro/videoproiectoare, aparatură video/TV etc. și materiale demonstrative, de tipul: planșe, video, software specializat etc.) | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.4. Dotările prevazute în programa de pregătire pentru pregătirea practică au fost suficiente, la calitatea necesară și în stare de funcționare (echipamente, mașini, utilaje, scule, dispozitive etc.)   | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.5. Au fost asigurate materialele consumabile necesare desfășurării procesului de pregătire în cantitatea adecvată și la caracteristicile necesare activităților programate   | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.6. A existat suport de curs/manualul cursantului pentru fiecare participant și acesta era adecvat programei de pregătire   | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |
| 4.7. S-au aplicat normele de protecția muncii  | Da | Nu |
| Detaliați:   |    |    |

**V. Constatări privind rezultatele activității furnizorului de formare (date despre numărul total de participanți la programul de formare nonformală evaluat, numărul**Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**de serii și, pentru programele de calificare, rata medie de abandon, rata medie de promovare).**

|   |    |    |
|---|----|----|
| 6.1. Rezultatele obținute de furnizorul de formare sunt corespunzătoare | Da | Nu |
| Detaliați:  |    |    |

## VII. Observații

Observații ale angajatorului:

## VIII. Concluzia

Detaliați:



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

### **Chestionar –varianta 3**

Încercuțiți nota care corespunde opiniei dvs. și consemnați la rubrica „Observații” alte aspecte pozitive / negative constatate de dvs..

*Nota 1 = Foarte puțin; Nota 2 = Puțin; Nota 3 = Mediu; Nota 4 = Mult; Nota 5 = Foarte mult.*

| <b>CONȚINUT ȘI OBIECTIVE</b>  |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| Obiectivele formării profesionale au fost atinse?                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Conținutul cursului a corespuns nevoilor de formare a angajaților?            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Echilibrul între teorie și practică a fost optim?                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considerați că partea teoretică a formării a fost adecvată?                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considerați că partea practică a formării a fost adecvată?                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Observații:</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>METODOLOGIE ȘI DOCUMENTARE</b>   |   |   |   |   |   |
| Utilitatea formării profesionale pentru companie                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Utilitatea formării profesionale pentru angajat                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Metodologia de asigurare a învățării a corespuns conținutului perfecționării? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Materialele folosite au fost adecvate pentru învățare?                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Materialele de curs au conținut informații de ultimă oră?                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Au fost utilizate metode participative, interactive?                          |   |   |   |   |   |
| Aplicațiile practice au corespuns conținutului?                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Observații:</i>  |   |   |   |   |   |
| <b>GRADUL DE SATISFAȚIE</b>   |   |   |   |   |   |
| Mijloacele tehnice folosite au fost adecvate?                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| Satisfacția general   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Așteptările dumneavoastră, în calitate de angajator, cu privire la formare au fost îndeplinite? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gradul de învățare a fost ridicat?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ați aflat / învățat cel puțin trei lucruri noi?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considerați că perfecționarea vă va fi utilă în activitatea profesională?                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>LOGISTICA</b>  |   |   |   |   |   |
| Primire   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sălile de desfășurare a cursului  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Orarul și durata perfecționării   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Respectarea orarului și a conținutului cursului   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mărirea grupei  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mediul general de formare profesională  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <i>Observații:</i>  |   |   |   |   |   |

Vă rugăm să evaluați formatorii care au intervenit în cadrul cursului/programului/sesiunii de formare nonformală

Nota 1 = Excelent; Nota 2 = Bun; Nota 3 = Acceptabil; Nota 4 = Slab; Nota 5 = Foarte slab



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## **Instrument de monitorizare a introducerii de programe de formare la locul de muncă**

Un program este alcătuit dintr-o serie de activități al căror scop este rezolvarea unor probleme particulare într-o perioadă dată de timp și într-o anumită locație. Anterior atingerii obiectivelor vizate, un proiect parcurge diverse stadii. Monitorizarea trebuie integrată în toate stadiile unui proiect și trebuie efectuată de către toate persoanele sau departamentele interesate în derularea proiectului. Pentru implementarea eficientă a unui proiect, personalul implicat trebuie să planifice încă de la început toate stadiile corelate între ele.

Monitorizarea este o activitate structurată, planificată, în cazul în care atât furnizorul de formare profesională, cât și cursantul evaluat/ beneficiarul adună exemple ale performanțelor reale pentru a putea face comparație, în raport cu obiectivele de performanță convenite.

Monitorizarea poate fi efectuată prin observare, colectare de date sau eșantionare, iar instrumentele folosite pot varia în funcție de metoda aleasă (ex: Grafice Gantt, reevaluarea termenelor de execuție, stabilirea perioadelor de timp alocate unei activități, liste participanți etc.) Periodicitatea aplicării instrumentelor se decide atât la începutul proiectului, cât și pe parcursul acestuia și poate fi efectuată săptămânal, lunar, trimestrial cu ajutorul următoarelor tehnici de monitorizare: ședințe săptămânale, observații, rapoarte de activitate, discuții individuale, discuții în grup.

*Monitorizarea implementării* – se referă la cât de eficient și eficace a fost implementat programul de formare la locul de muncă și este un proces continuu de



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

colectare și analiză a informațiilor pentru a vedea cât de bine se desfășoară o acțiune și pentru a face ajustările necesare.

Sub aspect metodologic, se precizează că rezultatele se vor prezenta atât ca structură a răspunsurilor pe scala calitativă de evaluare, cât și sub formă sintetică, ca scor mediu rezultat ca urmare a utilizării scalei cantitative de echivalare. Ca obiectiv al evaluării calitative, apreciem ca importante aspectele legate de tematica programelor de formare, însoțită de analiza aplicării ei în cadrul cursului, condițiile de organizare și desfășurare a programului de formare și, nu în ultimul rând, gradul de satisfacție al cursantului față de programul parcurs.

Primul aspect privitor la programul de formare îl reprezintă tematica abordată, ca potențial de acoperire a nevoilor de formare. În acest sens, reamintim că în cadrul proiectului tematica a venit ca răspuns atât la nevoile de formare ale angajaților din domeniile economice eligibile cu proiectul Competit.

- 1. Calitatea obiectivelor programului de formare nonformala** va fi evaluată pe baza următoarelor cinci aspecte (criterii de evaluare). În funcție de varianta de răspuns aleasă, echivalată prin scorul corespunzător prezentat în metodologie, va fi determinat un scor final de evaluare de către subiect, la nivelul întregului item, obținând astfel un scor mediu de evaluare calitativă a obiectivelor. Calculat prin însumarea scorurilor celor cinci componente (cu valori posibile pe scala -2 ... +2), valoarea maxim posibilă la nivel de obiectiv poate totaliza 10 puncte, în cazul în care toate componentele au fost evaluate la nivelul maximei satisfacții ("Total adecvat"), echivalat cantitativ cu câte 2 puncte fiecare.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   | Criterii de evaluare a obiectivelor cursului                            | Total neadecvat | Neadecvat | Potrivit | Adecvat | Total adecvat |
|---|---|-----------------|-----------|----------|---------|---------------|
|   | Scor echivalare   | 2               | -1        | 0        | 1       | 2             |
| 1 | <i>Legitimitatea, relevanța obiectivelor</i>                            |                 |           |          |         |               |
| 2 | <i>Definirea obiectivelor, specificitate, concretitudine, claritate</i> |                 |           |          |         |               |
| 3 | <i>Fezabilitatea obiectivelor</i>                                       |                 |           |          |         |               |
| 4 | <i>Organizarea obiectivelor</i>   |                 |           |          |         |               |
| 5 | <i>Complectitudinea obiectivelor</i>                                    |                 |           |          |         |               |

**2. Calitatea conținutului** - Conținutul programului de formare nonformala este cel care oferă informația referitoare la eficacitatea acestuia, adică pe baza evaluării lui se poate aprecia gradul de realizare a obiectivelor propuse. Selectarea informației și proiectarea modului de transmitere a acesteia cad în sarcina responsabilului de formare, astfel încât rezultatele



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

acestei analize pot fi incluse între criteriile de evaluare a resursei umane asociate ofertei de formare.

Monitorizarea calității conținuturilor se va realiza din două perspective: (1) selecția informațiilor legate de tematica respectivă și (2) evaluarea calitativă a valorii educaționale, pe baza unor caracteristici ale conținuturilor importante din punct de vedere al mesajului educațional transmis.

2.1 Selectarea informațiilor va fi monitorizată pe baza opiniei privind densitatea și coerența lor pentru programul de formare

| Selecția informațiilor                       | Total neadecvat | Neadecvat | Potrivit | Adecvat | Total adecvat |
|--|-----------------|-----------|----------|---------|---------------|
| Scor de echivalare                           | -2              | -1        | 0        | 1       | 2             |
| <i>Densitatea informației</i>                |                 |           |          |         |               |
| <i>Coerența informațiilor</i>                |                 |           |          |         |               |
| <i>Organizarea informației (structurare)</i> |                 |           |          |         |               |



UNIUNEA EUROPEANĂ

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**2.2 Valoarea educațională** a conținuturilor va fi monitorizată pe baza a patru caracteristici:

|   | Valoarea educațională a conținuturilor | Neadekvat | Potrivit | Adekvat | Total adekvat |
|---|--|-----------|----------|---------|---------------|
|   | Scor de evaluare                       | -1        | 0        | 1       | 2             |
| <i>Valoarea practică (aplicativitate, relevanță, actualitate)</i> |  |           |          |         |               |
| <i>Valoarea cultural-educativă)</i>                               |  |           |          |         |               |
| <i>Perspectiva interdepartamentală</i>                            |  |           |          |         |               |
| <i>Valoarea motivațională</i>                                     |  |           |          |         |               |

**3. Condiții de organizare și desfășurare.**

|  | Valoarea educațională a conținuturilor | Neadekvat | Potrivit | Adekvat | Total adekvat |
|--|--|-----------|----------|---------|---------------|
|  | Scor de evaluare                       | -1        | 0        | 1       | 2             |

Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <i>Tematica activităților destinate formării au fost adecvate</i>  |  |  |  |  |  |
| <i>Cunoștințele dobândite</i>  |  |  |  |  |  |
| <i>Abilitățile exersate sau nou dobândite</i>  |  |  |  |  |  |
| <i>Relevanța acțiunilor incluse în programul de formare nonformală</i>   |  |  |  |  |  |
| <i>Locul de desfășurare a programului de formare nonformala</i>  |  |  |  |  |  |
| <i>Materialele pe care angajatul le-a avut la dispoziție (documente sau echipamente specifice dobândirii de noi abilități)</i> |  |  |  |  |  |
| <i>S-au aplicat normele de protecție a muncii</i>  |  |  |  |  |  |

**4. Desfășurarea programului de învățare.** În ce privește activitatea de formare nonformală ca proces de învățare, evaluarea vizează calitatea activității la care angajatul a luat parte, evaluarea demersului de evaluare și calitatea resurselor avute la dispoziție în timpul procesului de formare.

**4.1 Activitatea de însușire de cunoștințe noi:** chestionarul urmărește evaluarea sarcinilor de învățare

a). Evaluarea sarcinilor de învățare sunt evaluate pe baza a patru criterii:



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   | Calitatea sarcinilor de învățare  | Total neadecvat | Neadecvat | Potrivit | Adecvat | Total adecvat |
|---|---|-----------------|-----------|----------|---------|---------------|
|   | Scor de echivalare  | 2               | -1        | 0        | 1       | 2             |
| 1 | <i>Calitatea sarcinilor / activităților de învățare</i>   |                 |           |          |         |               |
| 2 | <i>Activitățile la care a luat parte sunt relevante pentru obiectivele proiectate</i>                               |                 |           |          |         |               |
| 3 | <i>Situațiile de învățare promovează o învățare de tip activ, vizând procese și capacități cognitive superioare</i> |                 |           |          |         |               |
| 4 | <i>Sarcinile de învățare sunt diferențiate din punctul de vedere al</i>   |                 |           |          |         |               |



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
|  | <i>gradului de dificultate și al tipului de performanță</i> |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|

4.2 Calitatea evaluării programului de formare a fost pusă în valoare pe baza următoarelor trei criterii:

|   |  | Total neadecvat | Neadecvat | Potrivit | Adecvat | Total adecvat |
|---|--|-----------------|-----------|----------|---------|---------------|
|   | Scor de echivalare   | 2               | -1        | 0        | 1       | 2             |
| 1 | <i>Sunt integrate probe de evaluare / autoevaluare cu valoare funcțională</i>  |                 |           |          |         |               |
| 2 | <i>Probele de (auto)evaluare satisfac condițiile tehnice ale calității evaluării (validitate, fidelitate, obiectivitate)</i> |                 |           |          |         |               |
| 3 | <i>Diversitatea / complementaritatea metodelor de evaluare utilizate</i>   |                 |           |          |         |               |

4.3 Resursele didactice - Această categorie vine să completeze evaluarea calității demersului de predare-învățare, prin includerea în analiză și a calității unor categorii de material didactic utilizat pe parcursul formării non formale.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|   | Calitatea suportului didactic  | Total neadekvat | Neadekvat | Potrivit | Adekvat | Total adekvat |
|---|--|-----------------|-----------|----------|---------|---------------|
|   | Scor de echivalare   | 2               | -1        | 0        | 1       | 2             |
| 1 | <i>Materialele informative sunt de actualitate și corespund nevoilor angajatului de dezvoltare</i>           |                 |           |          |         |               |
| 2 | <i>Diferențierea și ierarhizarea informațiilor prin mijloace grafice</i>                                     |                 |           |          |         |               |
| 3 | <i>Coerența noțiunilor cu care angajatul a venit în contact în timpul activității de formare non formală</i> |                 |           |          |         |               |
| 4 | <i>Folosirea echipamentelor pentru dobândirea de noi cunoștințe</i>  |                 |           |          |         |               |





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## INSTRUMENT INTERN PENTRU MONITORIZAREA PROGRAMULUI DE UCENICIE

*Versiunea 1*

|   |  |
|---|--|
| <i>Activitatea din cadrul proiectului</i> |  |
| <i>Data completării</i>                   |  |
| <i>Nume Prenume Expert</i>                |  |
| <i>Semnătură Expert</i>                   |  |

### PARTEA I. DATE GENERALE DESPRE ANGAJATOR ȘI UCENIC

| DATE GENERALE ANGAJATOR         |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Denumire angajator</b>       |  |
| <b>Cod unic de înregistrare</b> |  |



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |   |  |   |  |
|--|---|--|---|--|
| <b>Domeniu de desfășurare a activității</b>            |   |  |   |  |
| <b>Anul înființării</b>                                |   |  |   |  |
| <b>Clasificarea companiei după numărul de angajați</b> | <b>Micro</b>  | <b>Mică</b>                              | <b>Medie</b>                              | <b>Mare</b>                                  |
|  | <b>Sub 10</b><br><input type="checkbox"/>           | <b>10-49</b><br><input type="checkbox"/> | <b>50-249</b><br><input type="checkbox"/> | <b>Peste 250</b><br><input type="checkbox"/> |
| <b>Date de contact</b>                                 | <b>Adresa:</b>                                      |  |   |  |
|  | <b>Persoana de contact din companie și funcția:</b> |  |   |  |
|  | <b>Telefon:</b>                                     |  |   |  |
|  | <b>Email:</b>                                       |  |   |  |
| <b>DATE GENERALE PRIVIND PARTICIPANTUL (UCENICUL)</b>  |   |  |   |  |
| <b>Nume prenume</b>                                    |   |  |   |  |



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Date de contact</b><br/>(Nume, prenume, adresa domiciliu, locul de reședință, telefon, e-mail)</p> |   |
| <p><b>Vârsta:</b></p>  | <p><input type="checkbox"/> Persoană cu vârsta sub 26 ani<br/><input type="checkbox"/> Persoană cu vârsta peste 26 de ani</p>   |
| <p><b>Nivelul de educație:</b></p>   | <p><input type="checkbox"/> Studii educație timpurie (ISCED 0)<br/><input type="checkbox"/> Studii primare (ISCED 1)<br/><input type="checkbox"/> Studii gimnaziale (ISCED 2)<br/><input type="checkbox"/> Studii liceale (ISCED 3)<br/><input type="checkbox"/> Studii postliceale (ISCED 4)<br/><input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 5)<br/><input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 6)<br/><input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 7)<br/><input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 8)<br/><input type="checkbox"/> Fără ISCED</p> |
| <p><b>Situația pe piața forței de muncă</b></p>  | <p><input type="checkbox"/> Angajat<br/><input type="checkbox"/> Angajat pe cont propriu<br/><input type="checkbox"/> Șomer<br/><input type="checkbox"/> Șomer de lungă durată<br/><input type="checkbox"/> Persoană inactivă (inclusiv copii antepreșcolari, preșcolari, elevi etc.)<br/><input type="checkbox"/> Alta categorie de inactivi în afara de cei din educație și formare</p>   |





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## PARTEA A II-A. INFORMAȚII PRIVIND DERULAREA PROGRAMULUI DE UCENICIE

**1. Angajatorul a comunicat la AJOFM locul de munca vacant care va fi ocupat prin contract de ucenicie?**

**1. Da                      2. Nu**

**2. Angajatorul a încheiat contractul de ucenicie cu ucenicul, continand elementele specifice conform legii<sup>1</sup>, precum si anexele sale (dispozitia de repartizare; fisa postului; contractul de prestari de servicii de formare profesionala – in situatia in care angajatorul nu este furnizor de formare profesionala autorizat; planul de activitati al ucenicului)?**

**1. Da                      2. Nu**

**3. Au fost depuse toate documentele de eligibilitate necesare incheierii contractului de ucenicie<sup>2</sup>?**

---

<sup>1</sup> Pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă, contractul de ucenicie cuprinde și următoarele clauze specifice referitoare la: denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul; denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă; numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia; locul/locurile în care se desfășoară activitatea de formare profesională; durata necesară pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă; obligațiile suplimentare ale angajatorului; obligațiile ucenicului; alte clauze, potrivit legii.

<sup>2</sup> Documentele necesare pentru încheierea contractului de ucenicie sunt:

- actul de identitate;
- certificatul de naștere;
- actele de studii care atestă îndeplinirea condițiilor de acces la formare profesională prin ucenicie pe nivelurile de calificare prevăzute de legislația în vigoare;
- certificat medical care atestă faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea muncii în care se organizează ucenicia;
- dispoziția de repartizare, prevăzută conform normelor metodologice;



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
VASLUI



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**1. Da**                      **2. Nu**

**4. Ucenicul îndeplinește condițiile solicitate, conform legii<sup>3</sup>?**

**1. Da**                      **2. Nu**

**5. Coordonatorul de ucenicie îndeplinește condițiile solicitate, conform legii<sup>4</sup>?**

**1. Da**                      **2. Nu**

---

f) contractul de formare profesională prevăzut la art. 16 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

<sup>3</sup> Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;
- a împlinit vârsta de 16 ani;
- nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;
- îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform Ordinului ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 5.039/2.126/2018.

<sup>4</sup> Condiții ce trebuie îndeplinite de salariatul care are calitatea de coordonator de ucenicie:

- este calificat pentru practicarea ocupației sau, după caz, a activității pentru care se organizează programul de ucenicie;
- practică ocupația sau, după caz, activitatea pentru care se organizează programul de ucenicie;
- are o experiență de muncă în ultimii 5 ani din care cel puțin 2 ani în ocupația sau, după caz, în activitatea pentru care se organizează ucenicia;
- nu are cazier judiciar;
- este apt din punct de vedere fizic și psihic.



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
VASLUI



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**6. Angajatorul protejează datele cu caracter personal ale ucenicului? A se specifica modul în care se asigură respectarea Regulamentului UE nr. 679/2016.**

**1. Da**

**2. Nu**

**7. Care este durata programului de formare profesională prin ucenicia la locul de muncă pentru persoana vizată?**

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

**8. Care este domeniul programului de formare profesională pe care îl urmează ucenicul?**

**9. Care este durata timpului de muncă pe zi?**



**Euro Best Team®**  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- 6h/zi, 30h/saptamana (persoane între 16-18 ani)
- 8h/zi, 40h/saptamana (persoane peste 18 ani)

### ***10. Cum este susținut financiar programul de ucenicie la locul de muncă?***

- resurse proprii ale angajatorilor;
- sponsorizări ale persoanelor fizice și/sau juridice;
- fonduri europene structurale și de investiții și fonduri publice naționale aprobate în bugetul asigurărilor pentru șomaj.



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
IASI



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## RAPORT DE MONITORIZARE LUNARĂ A PLANULUI DE ACTIVITATE A UCENICULUI<sup>5</sup>

Luna \_\_\_\_\_

Anul \_\_\_\_\_

Numele ucenicului: \_\_\_\_\_

Nr. contractului de ucenicie: \_\_\_\_\_

Ocupația/Funcția/Meseria/Codul conform Clasificării Ocupațiilor din România:

\_\_\_\_\_

Denumirea calificării<sup>6</sup>: \_\_\_\_\_

Situația lunară a activității desfășurate de ucenic

**ACTIVITATEA DESFĂȘURATĂ DE UCENIC, DIN CARE:**

\_\_\_\_\_

<sup>5</sup> Versiune conform normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;

<sup>6</sup> Denumirea calificării pentru care s-a încheiat contractul de ucenicie;



Euro Best Team®  
training & consulting





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

| Muncă prestată în folosul angajatorului |  |                     | Formare profesională, din care:                |        |   |        |
|---|--|---------------------|--|--------|---|--------|
| Data                                    | Scurtă descriere a activității prestate <sup>7</sup> | Durata <sup>8</sup> | Conținutul tematic pentru instruirea teoretică | Durata | Conținutul tematic pentru instruirea practică | Durata |
|   |  |                     |  |        |   |        |
|   |  |                     |  |        |   |        |
|   |  |                     |  |        |   |        |
|   |  |                     |  |        |   |        |
|   |  |                     |  |        |   |        |

**Observații formulate de coordonatorul de ucenicie:**

*(Se vor consemna aspecte referitoare la atingerea obiectivelor/competențelor, modul de implicare a ucenicului în procesul de formare, modul de utilizare a resurselor alocate, precum și dovezi ale îndeplinirii activității/atribuției și formării elementului/elementelor de competență.)*

**Calificativul propus de coordonatorul de ucenicie:**

<sup>7</sup> Denumirea activității, preluată din fișa postului corespunzătoare fiecărui element de competență, inclusiv formare profesională.

<sup>8</sup> Durata în ore a activității depuse de ucenic în folosul angajatorului.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Insuficient**
- Suficient**
- Bine**
- Foarte bine**

|   |  |
|---|--|
| <b>Numele coordonatorului de ucenicie</b> | <b>Numele reprezentantului angajatorului</b> |
| <b>Semnătura</b>                          | <b>Semnătura</b>                             |
| <b>Data</b>                               | <b>Data</b>                                  |

**Am luat cunoștință:**

**Numele ucenicului**

**Semnătura**

**Data**



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## Modelul-cadru al contractului de ucenicie

CONTRACT DE UCENICIE încheiat și înregistrat<sup>1)</sup> cu nr. .... / .....

### A. Părțile contractante

1. Angajatorul ....(denumirea)....., în calitate de persoană juridică/fizică autorizată/întreprindere familială/individuală ....., cu sediul/domiciliul în ....., str. .... nr. ...., bl. ...., sc. ...., ap. ...., județul/sectorul ...., înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice locale din ..... cu nr. ...., codul fiscal ....., codul unic de înregistrare ....., telefon ....., reprezentată legal prin doamna/domnul ....., în calitate de<sup>2</sup> ....., având obiectul de activitate<sup>3</sup> ....., cod CAEN ....., și

2. Doamna/Domnul ....., în calitate de ucenic(ă), domiciliat(ă) în localitatea ....., str. .... nr. ...., bl. ...., ap. ...., sectorul/județul ....., posesoare/posesor a/al

<sup>1</sup> Contractul de ucenicie se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la inspectoratul teritorial de muncă județean, respectiv al municipiului București. Obligația de încheiere a contractului de ucenicie, în formă scrisă, revine angajatorului

<sup>2</sup> Se completează, după caz: reprezentant al persoanei juridice/persoană fizică autorizată/întreprinzător titular al întreprinderii individuale/reprezentant al întreprinderii familiale/membru al întreprinderii familiale/persoană fizică.

<sup>3</sup> Se va specifica numai obiectul de activitate care are legătură cu contractul de ucenicie.





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

BI/CI/pașaport seria .... nr. ..., eliberat(ă) de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria .... nr. .... din data de ....., am încheiat prezentul contract de ucenicie, în următoarele condiții asupra cărora am convenit.

### **B. Obiectul contractului**

Obiectul contractului îl reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie pentru obținerea calificării de ....., codul calificării<sup>4</sup> .....

### **C. Durata contractului**

Prezentul contract de ucenicie se încheie pe o perioadă determinată de ..... luni, cuprinsă între data de ..... și data de .....

### **D. Locul de muncă**

D.1 Activitatea de ucenicie la locul de muncă, prevăzută în fișa postului, se desfășoară la .....(secția/atelierul/biroul/serviciul/compartimentul etc.)..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....(denumirea acestuia)..... În lipsa unui loc de muncă fix, ucenicul va desfășura activitatea astfel:

.....

<sup>4</sup> A se vedea, până la intrarea în vigoare a Registrului Național al Calificărilor din România, Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 35/3.112/2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, cu modificările și completările ulterioare





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

D.2. Locul (locurile) de desfășurare a activității ucenicului:

.....

D.3. Coordonatorul de ucenicie:

1. Numele și prenumele: .....

2. Calificarea coordonatorului: .....

## E. Felul muncii

1. Funcția/Ocupația ..... conform Clasificării ocupațiilor din România, codul .....

## F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexată la contractul de ucenicie la locul de muncă.

F.1. Criteriile de evaluare a activității ucenicului

.....

## G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase (se completează după caz).



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

## H. Timpul de muncă<sup>5</sup>

H.1. Durata timpului de muncă

- a) O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de.... ore/zi,..... ore/săptămână.
- b) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).
- c) Programul de lucru se poate modifica în funcție de prevederile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- d) Nu se efectuează ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră.

## I. Concedii

I.1. Concediul de odihnă Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă). De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

I.2. Alte concedii .....

<sup>5</sup> Programul normal de muncă pentru persoanele încadrate în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă este de maximum 8 ore pe zi, în regim de maximum 5 zile pe săptămână





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

### J. Salariul<sup>6</sup>

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei/lună.

2. Alte elemente constitutive: a) sporuri .....; b) indemnizații .....; c) prestații suplimentare în bani .....; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....; e) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare se prestează în condițiile legislației în vigoare.

4. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt .....

### K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

.....

### L. Alte clauze

<sup>6</sup> Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie la locul de muncă, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână.





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- a) Perioada de probă<sup>7</sup> este de ..... zile calendaristice.
- b) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă.
- c) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare/contractului colectiv de muncă aplicabil.
- d) În cazul în care ucenicul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul de ucenicie la locul de muncă.
- e) Alte clauze: .....

### **M. Drepturi și obligații generale ale părților**

1. Ucenicul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul de a se forma profesional în scopul obținerii certificatului de calificare, în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională;
- b) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- c) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

---

<sup>7</sup> Ucenicul poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăși 30 de zile lucrătoare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- d) dreptul la concediu de odihnă anual;
- e) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul de a se consulta cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința respectării drepturilor și intereselor sale;
- h) dreptul de a i se comunica raportul de monitorizare, elaborat de coordonatorul de ucenicie;
- i) dreptul de a face observații scrise, în condițiile în care nu este de acord cu unele dintre informațiile cuprinse în raportul de monitorizare.

## 2. Ucenicul are, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă, de a participa la programul de formare profesională sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate și la locul de muncă;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu, dacă este cazul;
- f) obligația de a se forma profesional în scopul obținerii certificatului de calificare, în conformitate cu standardul ocupațional, respectiv standardul de pregătire profesională;
- g) obligația de a respecta indicațiile coordonatorului de ucenicie;



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
VASLUI



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

h) obligația de a participa la examenul de absolvire și de a depune toate diligențele necesare în vederea obținerii certificatului de calificare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru ucenic, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu și a celor de formare profesională;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale ucenicului și criteriile de evaluare.

4. Angajatorul are, în principal, următoarele obligații:

- a) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de ucenic, în condițiile legii;
- b) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de ucenic a solicitantului;
- c) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale ucenicului;



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
IASI



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

d) să încheie un contract de prestări de servicii de formare profesională cu un furnizor de formare profesională autorizat, în cazul în care angajatorul nu are și calitatea de furnizor de formare profesională;

e) să suporte contravaloarea serviciilor de formare profesională, potrivit contractului de prestări de servicii de formare profesională;

f) să asigure măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă, în conformitate cu art. 24 și 25 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare;

g) să asigure ucenicului un coordonator de ucenicie;

h) să asigure verificarea periodică a modului în care se desfășoară activitatea ucenicului;

i) să asigure toate condițiile necesare astfel încât coordonatorul de ucenicie să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea profesională a ucenicului;

j) să asigure ucenicului, în cazul în care raporturile de muncă ale coordonatorului de ucenicie se suspendă sau încetează, continuarea coordonării pregătirii profesionale de către un alt coordonator de ucenicie;

k) să nu utilizeze ucenicul la prestarea unor munci care nu au legătură cu calificarea sau cu ocupația pentru care se pregătește;

l) să colaboreze cu furnizorul de formare profesională autorizat la elaborarea planului de activitate a ucenicului și a raportului de monitorizare.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract de ucenicie la locul de muncă se completează cu dispozițiile:

- a) Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- b) contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului ..... /Municipiului București/Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale;
- c) Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată.

O. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării prezentului contract de ucenicie la locul de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

P. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de ucenicie la locul de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Q. Prezentului contract i se anexează următoarele documente:

Q.1. Dispoziția de repartizare



CAMERA DE COMERȚ,  
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ  
IASI



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Q.2 Fișa postului - în copie

Q.3. Contractul de prestări de servicii de formare profesională, în cazul în care angajatorul nu este furnizor autorizat

Q.4. Autorizația angajatorului ca furnizor de formare profesională

Q.5. Planul de activitate al ucenicului Prezentul contract de ucenicie se încheie în 3 exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte, iar un exemplar se depune la inspectoratul teritorial de muncă.

Numele și prenumele ucenicului

Semnătura

Data

Numele și prenumele reprezentantului angajatorului

Semnătura

Data



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## **Plan de formare profesională la nivel organizational**

Formarea profesională a adulților se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu. Pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariați angajatorii vor consulta organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților în vederea elaborării planurilor de formare profesională în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale.

Formarea profesională a adulților are ca principale obiective:

- a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- c) actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

- a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- d) alte forme de pregătire profesională.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Activitățile de formare profesională desfășurate la nivel organizațional sunt abordate etapizat, astfel:

1. Identificarea necesităților
2. Planificarea activităților
3. Implementarea activităților
4. Evaluarea rezultatului activităților

Pentru fiecare etapă sunt concepute activități specifice.

### 1. Identificarea necesităților de dezvoltare profesională

Prin necesitățile de dezvoltare profesională se înțelege diferența înregistrată între nivelul necesar de competență profesională (actual sau viitor) și cel manifestat de către angajat/ departament/ companie. În această etapă se realizează activități pentru descoperirea acelor nevoi specifice, existente fie la nivel organizațional, fie la nivel individual, care, fiind satisfăcute, vor asigura performanța dorită.

### 2. Planificarea activităților de dezvoltare profesională

În funcție cu necesitățile de dezvoltare profesională identificate în prima etapă, departamentul resurse umane sau persoana însărcinată cu acest tip de activități din cadrul companiei elaborează planul anual de dezvoltare profesională. Acest instrument



include denumirea activităților de dezvoltare profesională, tipul și formele de formare, durata, termenele de realizare, categoriile de participanți, costurile, responsabilii și alte elemente aferente unui plan de formare.

### 3. Implementarea activităților de dezvoltare profesională

Activitățile specifice de dezvoltare profesională sunt organizate conform planului de formare profesională. Aceste tipuri de activități vor fi contractate de la diferiți prestatori, furnizori de formare profesională.

## **1. IDENTIFICAREA NECESITĂȚILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ**

Nevoile de dezvoltare profesională se pot înregistra la următoarele nivele:

- a. Nivel organizațional – acestea sunt conturate de strategia de dezvoltare a companiei pe care o reprezintă individul sau grupul de participanți;
- b. Nivel ocupațional - reprezintă nevoile raportate la cerințele specifice, concrete, ale postului (funcții, roluri, responsabilități etc.) pe care îl deține participantul la programul de formare profesională;
- c. Nivel individual - reprezentat de necesitățile de dezvoltare profesională percepute de angajatul companiei ca fiind importante, determinate, în mare parte, de valorile, scopurile profesionale și personale, atitudinile personale.

Departamentele de resurse umane sau persoana însărcinată cu această activitate din cadrul unei companii sunt responsabile cu identificarea nevoilor de dezvoltare înainte să planifice desfășurarea programelor de formare profesională.

Pentru identificarea acestor necesități:

- se vor analiza prioritățile strategice ale companiei;





UNIUNEA EUROPEANĂ



- se va analiza performanța angajaților la locul de muncă;
- se vor analiza problemele, incidentele înregistrate la nivelul angajaților la locul de muncă;
- se va analiza descrierea posturilor (sarcini, activități și responsabilități specifice) și necesarul de atitudini, abilități și cunoștințele pentru îndeplinirea acelor sarcini;
- vor fi intervievați managerii;
- vor fi intervievați și angajații, acolo unde se poate.

Pentru eficacitatea realizării planului de formare profesională este important ca nevoile să fie identificate cât de exact și specific posibil. Această etapă, care poate dura mai mult timp, va urmări obținerea de informații relevante pentru analiza nevoilor angajatorilor la formarea profesională. Se vor analiza, în plus :

- meseriile/competențele pentru care s-au organizat cursuri de formare profesională în trecut;
- meseriile/competențele pentru care există interes pentru cursuri de formare profesională În acest mod vor fi identificate meseriilor/competențelor necesare îmbunătățirii/dobândirii de noi aptitudini și abilități specifice, necesare flexibilizării ocupaționale, prin furnizarea de programe de formare profesională.
- modalități de acoperire a deficitului de competențe.

## **2. PLANIFICAREA ACTIVITĂȚILOR DE DEZVOLTARE – elaborarea planului de formare profesională**

Departamentele de resurse umane sau persoana însărcinată cu această activitate din cadrul unei companii realizează următoarele acțiuni:



a. examinează solicitările privind dezvoltarea profesională a angajaților venite de la conducătorii departamentelor și din analizele realizate, și întocmește:

- propuneri ce țin de diferite forme de instrui internă;
- propuneri ce țin de diferite forme de instruire externă a personalului.

b. elaborează planul anual de formare profesională a personalului care poate fi actualizat pe parcursul anului. Planul anual de formare profesională include denumirea activităților de dezvoltare profesională, tipul și formele de instruire, durata, termenele de realizare, categoriile de participanți, costurile, responsabilii și alte elemente aferente unui plan de instruire.

Planul de formare profesională se întocmește în urma unei strategii a angajatorului în domeniul formării profesionale continue, cerință esențială pentru aceștia astfel încât să contribuie la creșterea competitivității economice a angajatorilor și la pregătirea angajaților pentru o piață a muncii aflată în continuă mișcare.

Existența strategiei în domeniul resurselor umane, adică a unei gândiri pe zona de personal, definește preocupările companiilor, organizațiilor, în ceea ce privește direcțiile și obiectivele specifice privind asigurarea acestora cu resurse umane, menținerea, dezvoltarea și utilizarea eficientă a personalului, ținând seama de cerințele ce trebuie satisfăcute pentru asigurarea unei corelații armonioase atingerii obiectivelor organizaționale și a celor individuale ale fiecărui angajat. Elaborarea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane, evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională, sunt aspecte esențiale în susținerea angajaților în vederea creșterii productivității muncii și a satisfacției la locul de muncă.

Existența strategiei de personal implică și existența unei persoane sau a unui compartiment/departament care are ca responsabilitate formarea profesională continuă a angajaților. Pentru ca resursele financiare, umane și de timp investite în implementarea cursurilor de formare profesională continuă să aducă beneficii, trebuie identificate foarte precis nevoile reale, în mod regulat, prin evaluarea necesităților de competențe la nivelul companiei. Evaluarea nevoilor de formare ale angajaților reprezintă o condiție necesară,



dar nu suficientă, pentru dezvoltarea lor profesională și creșterea productivității și competitivității firmei. Nevoile identificate prin analiza răspunsurilor la cele menționate mai sus stau la baza întocmirii unui plan de formare profesională continuă, ceea ce se va putea identifica în cadrul proiectului prin existența acestui plan în rândul angajatorilor

Pornind de la nevoile reale identificate și de la existența planului de formare profesională continuă se organizează cursuri pentru angajați pentru posturile/meseriile/competențele cerute. Competențele transversale sunt tot mai vizibile pe agenda nevoilor de formare ale companiilor. Dezvoltarea competențelor profesionale se păstrează ca prioritate în formarea profesională continuă, dar achiziționarea competențelor sociale și a unor noi competențe de bază (comunicare în limbi străine, de exemplu) sunt aspecte devenite prioritare pentru evoluția firmei și dezvoltarea resurselor umane de care dispune.

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă este importantă, deoarece pe lângă faptul că permite crearea de plus valoare pentru companie, dezvoltarea carierei profesionale a angajatului prin dobândirea și aprofundarea cunoștințelor, conferă și un grad mai ridicat de siguranță ocupațională și în același timp crește gradul de adaptabilitate la schimbările ce au loc în plan profesional și chiar socio-politic.

## Formarea nonformala

Formarea profesionala este o forma de educatie continua, nonformala, care vine in completarea sistemului formal de invatamant. Scopul este cresterea nivelului de competenta profesionala a angajatilor, prin diverse cursuri si programe de pregatire, dar sunt urmarite si alte obiective:

- o mai buna adaptare la cerintele pietei muncii
- promovarea in munca si dezvoltarea profesionala
- reconversia profesionala



UNIUNEA EUROPEANĂ



- prevenirea riscului somajului
- stimulare mobilitatii fortei de munca

Etapele unui stagiu de formare non-formala pot fi

- evaluarea cunostintelor teoretice detinute de angajat;
- evaluarea competentelor profesionale, a abilitatilor si deprinderilor practice
- pregatirea practica in domeniul in care este nevoie sa fie pregatit angajatul.

Numarul de ore de pregatire practica poate varia, dar se poate avea in vedere standardul din cadrul universitatilor de 80-90h in fiecare domeniu. Pentru pregatirea practica superiorul ierarhic al angajatului care va fi inclus in program va realiza coordonarea cursantului pe perioada instruirii practice. Acesta poate parte din comisia de examinare de la finalul stagiului si va valida nota acordata, fiind astfel direct responsabil de instruirea cursantului.

Variante de lucru pentru întocmirea planului de formare profesională:

| Nr crt                                      | forma de pregătire               | loc de desfășurare | organizator           | participanți                           | perioadă         | obiective   | mod de evaluare   |
|---|----------------------------------|--------------------|-----------------------|--|------------------|---|---|
| <b>Personalul administrativ și economic</b> |                                  |                    |                       |  |                  |   |   |
| 1.  | Curs extern „Manager de proiect” | Vaslui             | SC EURO BEST TEAM SRL | -director economic<br>-director tehnic | 5-25 martie 2021 | -dobândirea de cunoștințe și competențe în managementul proiectelor, organizarea și managementul organizațiilor | Examinare (teoretică și practică)la finalul cursului – cu atestat |



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

|    |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 2. |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|--|

Tabel nr 1 – plan de formare profesională

| I. Domenii de formare profesională                                 |              |                                |                |
|--|--------------|--------------------------------|----------------|
|  | Funcții      | Numele funcției în organigramă | Număr angajați |
| <b>I.1. identificate în rapoartele de evaluare</b>                 |              |                                |                |
| <b>I.1.1. Domeniul 1 – Management</b>                              |              |                                |                |
| Cursuri de perfecționare profesională                              | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Conferințe, seminarii, ateliere de lucru                           | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| <b>I.1.2. Domeniul 2 – Reformă și legislație</b>                   |              |                                |                |
| Cursuri de perfecționare Profesională                              | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Conferințe, seminarii, ateliere de lucru                           | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| <b>I.1.3. Domeniul 3 – Comunicare publică</b>                      |              |                                |                |
| Cursuri de perfecționare Profesională                              | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| Conferințe, seminarii, ateliere de lucru                           | de conducere |                                |                |
|  | de execuție  |                                |                |
|  | specifice    |                                |                |
| <b>I.1.4. Domeniul 4 – Resurse umane</b>                           |              |                                |                |
| <b>I.1.5. Domeniul 5 – Resurse publice</b>                         |              |                                |                |



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

|   |              |  |  |
|---|--------------|--|--|
| <b>I.1.6. Domeniul 6 – Proiecte și finanțări</b>            |              |  |  |
| <b>I.1.7. Domeniul 7 – Dezvoltare personală</b>             |              |  |  |
| <b>I.1.8. Domeniul 8 – Tehnologia informației</b>           |              |  |  |
| <b>I.1.9. Domeniul 9 – Protecția mediului</b>               |              |  |  |
| <b>I.2. La cererea managerilor, șefilor de departamente</b> |              |  |  |
| Domeniul 1  | de conducere |  |  |
|   | de execuție  |  |  |
|   | specifice    |  |  |
| Domeniul 2  | de conducere |  |  |
|   | de execuție  |  |  |
|   | specifice    |  |  |
| <b>I.3. La cererea angajaților</b>                          |              |  |  |
| Domeniul 1  | de conducere |  |  |
|   | de execuție  |  |  |
|   | specifice    |  |  |
| Domeniul 2  | de conducere |  |  |
|   | de execuție  |  |  |
|   | specifice    |  |  |

**Tabel nr 2 – Anexă a planului de formare profesională (opțională)**



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## Plan de formare profesională individuală

Specific ultimelor decenii ale dezvoltării societății este faptul că singura constantă cu adevărat utilă este schimbarea. Ceea ce era folositor în eficiența și calitatea activității la un moment dat se dovedește inutil sau chiar inoportun după o scurtă vreme, datorită modificărilor rapide din mediul de afaceri, fie el public sau privat. Pentru a asigura o adaptare cât mai rapidă și eficientă pe piața muncii, un instrument important în politicile de resurse umane ale companiilor este **Planul de formare profesională individuală** sau **Planul de carieră**. Importanța acestuia constă în conferirea de claritate și direcție cu privire la traseul educațional, respectiv profesional.

Termenul de *carieră* este asociat cu ideea de mișcare ascendentă sau de avansare a unei persoane într-un domeniu de activitate dorit, cu scopul de a obține mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau de a dobândi mai mult prestigiu și mai multă putere.<sup>1</sup>

Cariera unui individ este influențată de mai mulți factori: nevoi personale, context social și economic, interese, alte preocupări ale vieții etc.

---

<sup>1</sup> Manolescu Aurel - *Managementul resurselor umane*, Ediția a IV-a, Editura Economică, București, 2003, p. 321.



Euro Best Team®  
training & consulting



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Stadiile vârștelor constituie un element generator pentru descrierea etapelor carierei.<sup>2</sup>

| Stadiul carierei                       | Vârșta    | Aspecte ale carierei  |
|--|-----------|---|
| <b>Explorarea</b>                      | 15-22 ani | Identificarea intereselor și alegerea carierei; obținerea educației care să permită exercitarea acesteia;   |
| <b>Cariera timpurie (încercarea)</b>   | 22-30 ani | Obținerea primului post și adaptarea la cerințele acestuia și ale supervisorilor;   |
| <b>Cariera timpurie (stabilizarea)</b> | 30-38 ani | Transferări și promovări; Alegerea nivelului implicării; adâncirea perspectivei asupra ocupației și organizației;   |
| <b>Cariera medie (dezvoltarea)</b>     | 38-45 ani | Stabilirea identității profesionale; Alegerea între căile de carieră diferite – tehnic <i>versus</i> managerial etc.  |
| <b>Cariera medie (menținerea)</b>      | 45-55 ani | Oferirea de contribuții independente organizației; Atragerea mai multor responsabilități;   |
| <b>Cariera târzie (platoul)</b>        | 55-62 ani | Dezvoltarea subordonaților;<br>Contribuții active la direcția de dezvoltare a organizației;<br>Confruntări cu amenințarea poziției de către cei tineri, mai agresivi; |
| <b>Cariera târzie (declinul)</b>       | 62-70 ani | Planificarea retragerii (pensionării);<br>Confruntarea cu reducerea responsabilităților și diminuarea puterii;<br>Dezvoltarea unui succesor;                          |

Tabel nr. 1 - Corelația dintre stadiile carierei și stadiialitatea vârștelor (adaptare după Steers)<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Pânișoară Georgeta; Pânișoară Ion-Ovidiu – *Managementul resurselor umane, Ghid practic*, Ediția a II-a, Editura Polirom, Iași, 2005, p. 303.

<sup>3</sup> Steers R. (1988), *Introduction on Organizational Behavior*, Scott, Foresman and Co, Glenview.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Etapele de pregătire ale unui plan de dezvoltare personală, așa cum se regăsesc în practică, sunt amintite de Armstrong Michael (2006):

1. Evaluarea poziției actuale.
2. Stabilirea obiectivelor.
3. Planificarea acțiunilor.
4. Aplicarea în practică.

Aceste etape ale planificării corespund celor propuse de Gannon (1995):

1. Analiza situației actuale și a necesităților de dezvoltare.
2. Stabilirea unor obiective generale, precum îmbunătățirea performanței în postul actual, perfecționarea sau dobândirea unor aptitudini, extinderea cunoștințelor relevante, dezvoltarea unor arii de competență specificate, deplasarea pe orizontală sau pe verticală în cadrul organizației, pregătirea pentru eventualele schimbări în rolul îndeplinit în prezent de angajat.
3. Întocmirea planului de acțiune.

Planul de carieră este o strategie prin care individul, angajatul, își stabilește interesele și obiectivele carierei sale, pentru ca apoi să pună în practică acțiunile care să îl ajute să le îndeplinească. Este un proces continuu și include o prezentare generală cu:

- experiența și competențele la momentul actual;
- obiectivele carierei;
- interesele individului;



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- prioritățile sale;
- acțiunile pe care intenționează să le facă în acest sens.

Planul de cariera indică dacă acțiunile individului sunt în concordanță cu obiectivele trasate. Totodată, planul de carieră este util pentru lărgirea competențelor profesionale. Un plan de carieră urmărește stabilirea unei ținte, a unui scop, a unei destinații.

În elaborarea planului de carieră se urmărește parcurgerea succesivă a etapelor de autocunoaștere, analiză SWOT, principii directoare, deprinderi spre eficiență, misiune personală, fixare a obiectivelor cu stabilirea unor planuri de acțiune strategice, roluri, status-uri etc. și transpunerea lor în practică, în domeniile urmărite.

#### *a. Autocunoașterea*

Autocunoașterea și așteptările se dezvoltă odată cu vârsta și cu experiențele prin care trece individul. Aprecierea corectă a capacităților individuale permite un pronostic, favorabil sau nu, referitor la reușita profesională și la succesul inițiativelor profesionale.

Individul trebuie să-și analizeze experiența profesională, studiile, inteligența emoțională, inteligența generală sau specifică, aptitudinile pe care le-a dezvoltat, cunoștințele tehnice și caracteristicile personale.

Evaluarea favorizează cunoașterea *punctelor tari* și a *limitărilor*, recunoașterea *vulnerabilităților*, permite identificarea *potențialului de dezvoltare* și oferă posibilitatea descoperirii *aptitudinilor native*.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

### b. Analiza SWOT

Un instrument des utilizat în procesele de planificare strategică poate fi folosit și în planificarea carierei. Analiza SWOT (Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats) se axează pe realitatea internă și externă, examinând părțile tari și slabe în cadrul mediului intern, precum și oportunitățile și temerile legate de mediul extern.

| Intern   |   |
|--|---|
| <b>Părți tari</b> (aspecte pozitive interioare care pot fi controlate și pe care le putem folosi în planificarea carierei)   | <b>Părți slabe</b> (aspecte negative interioare, controlate, pe care avem intenția de a le îmbunătăți)  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- experiența profesională;</li> <li>- educația, cumulând-o pe cea academică și pe aceea dobândită "on-the-job" și prin programe de training;</li> <li>- cunoștințe solide în domeniul în care activăm;</li> <li>- așa-numitele abilități transferabile (comunicare, lucrul în echipă, leadership etc.)</li> <li>- caracteristici personale (etica profesională, auto-disciplina, rezistența la stres, lucrul în condiții de presiune, creativitate, optimism, energie);</li> <li>- contactele personale / rețeaua de prieteni-cunoștințe;</li> <li>- implicarea sau interacțiunea cu diverse grupuri sau asociații profesionale.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- lipsa experienței profesionale;</li> <li>- lipsa educației academice, orientată greșit în momentul alegerii sau lipsa educației specifice domeniului de activitate;</li> <li>- lipsa obiectivelor personale, a autocunoașterii;</li> <li>- abilități personale scăzute (leadership, inter-relaționare, comunicare, lucrul în echipă);</li> <li>- abilități scăzute de "vânare" de posturi sau locuri de muncă;</li> <li>- caracteristici personale negative (nivel scăzut al eticii profesionale, lipsa disciplinei, a motivației, indecizie, timiditate, emotivitate).</li> </ul> |



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

| Extern  |   |
|---|---|
| <b>Oportunități</b> (condiții externe pozitive, necontrolabile, dar pe care le putem folosi în propriul avantaj)  | <b>Temeri</b> (condiții externe negative, necontrolabile, dar al căror efect îl putem prevedea/evita)   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- tendințe pozitive în domeniu, ce vor duce la crearea de noi locuri de muncă sau posturi (creștere la nivel local/regional/național, globalizare, progres tehnologic);</li> <li>- oportunități ce pot fi create prin creșterea nivelului educației;</li> <li>- domeniul în care lucrăm are o dinamică avansată ce necesită în mod special abilități și cunoștințe similare cu ale noastre;</li> <li>- schimbări geo-politice, polarizări economice;</li> <li>- extinderea / creșterea calitativă a rețelei inter-personale din care facem parte.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- tendințe negative în domeniu, ce vor duce la diminuarea locurilor de muncă;</li> <li>- concurența absolvenților/colegilor de facultate;</li> <li>- concurenți cu experiență, abilități și cunoștințe superioare;</li> <li>- concurenți cu abilități de prezentare la interviuri superioare;</li> <li>- concurenți cu CV-uri mai ample și impresionante;</li> <li>- obstacole întâlnite de-a lungul carierei (lipsa oportunităților, a educației potrivite, chiar a șansei);</li> <li>- posibilități reduse de avansare în domeniu, concurența fiind acerbă;</li> </ul> |

Tabel nr. 2 – SWOT personal

Analiza SWOT este un instrument util în managementul bazat pe valori, servind, la începuturile aplicării ei, pentru formularea strategiei unei organizații, fiind aplicabilă nu doar marilor companii economice, dar și întreprinderilor mici și mijlocii, și ulterior, chiar și „CV”-ului personal, permițând găsirea căii corecte pentru atingerea unui obiectiv în carieră.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

#### *d. Eficiența profesională*

Eficiența profesională a individului se sprijină atât pe competențe profesionale, cât și pe aptitudinile fiecăruia de a comunica eficient cu ceilalți. Eficiența activității desfășurate se apreciază în funcție de indicatorii specifici fiecărui domeniu sau post ocupat ori vizat.

#### *f. Stabilirea obiectivelor*

Obiectivele pe care trebuie să le realizeze de-a lungul unei perioade de timp organizațiile, angajații individuali sau doar indivizii umani, pot fi exprimate sub formă de<sup>4</sup>:

- ▶ *obiective sau ținte de plan* – rezultate cuantificabile care urmează a fi realizate și, care pot fi măsurate în termeni cum ar fi: valoarea aptitudinilor și abilităților, nivelurile de prestație a serviciului, etc;
- ▶ *sarcini/lucrări/proiecte* – de finalizat până la un termen dinainte fixat, pentru a se realiza și analiza rezultatele definite.

La nivel personal, acestea pot lua forma obiectivelor de dezvoltare sau învățare. Ele se referă la ceea ce ar trebui să facă o persoană pentru a-și perfecționa bagajul de cunoștințe și aptitudini, pentru a-și spori potențialul și a-și îmbunătăți performanța în domeniile specificate.

La stabilirea obiectivelor trebuie avute în vedere următoarele:

- Valorile personale: principiile sau aspectele personale importante;

---

<sup>4</sup> Armstrong Michael - *Managementul resurselor umane, Manual de practică*, Editura Codecs, București, 2006, p. 431 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Scopul personal principal: acel lucru care ne împlinește în momentul realizării lui;
- Pasiunea pentru un anumit domeniu;
- Interesul sau nevoia de pe piață pentru profesia sau activitatea aleasă;

Este foarte important ca obiectivele să fie SMART.

SMART este acronimul aracteristicilor considerate esențiale pentru corecta formulare a unui obiectiv:

- - Specific, Măsurabil, Abordabil, Realist, încadrabil în Timp;
- - Specific, Măsurabil, reAlizabil, orientat către Rezultat, la Timp;
- - Stimulativ, Măsurabil, Acceptat de toate părțile interesate, Realist, definit în Timp.

**S:** *Specific/Solicitant* – înseamnă că un obiectiv trebuie să fie clar, fără ambiguități, la obiect, ușor de înțeles și apt să solicite potențialul existent.

**M:** *Măsurabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi cuantificat: cantitativ, calitativ, în timp, în bani. Un obiectiv măsurabil este cel care permite stabilirea cu exactitate a faptului că a fost atins sau în ce măsură a fost atins. Un obiectiv măsurabil permite monitorizarea progresului atingerii lui.

**A:** *Abordabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi dificil, dar nu imposibil de atins de către o persoană competentă și decisă să-și asume un angajament conștient.

**R:** *Relevant* – înseamnă că realizarea obiectivului contribuie la atingerea obiectivului general, astfel încât țelul specific să fie aliniat țelului general.



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

**T: Temporal** – dimensionat în timp, adică de atins în cadrul unei limite de timp convenite de comun acord.

Pe baza obiectivelor formulate se poate elabora planul de acțiuni. Acesta este un plan detaliat, pe termen scurt și mediu, care descrie acțiunile și pașii necesari aplicării strategiei și atingerii obiectivelor. Un instrument frecvent utilizat în acest scop, datorită eficienței sale, este fișa Gantt.

### **Structura planului de carieră**

Planul de carieră nu are o structură fixă, aceasta variază de la o organizație la alta, dar cuprinde, în mod obligatoriu, următoarele informații:

- Abilitățile, valorile și interesele
- Tipul de motivație
- Trăsăturile de personalitate
- Punctele tari și aspectelor de îmbunătățit
- Oportunitățile de carieră
- Obiectivele concrete în plan educațional și profesional
- Strategia de implementare

### **Varianta A)**

- Introducere - prezentare scurtă a angajatului / candidatului (competențe, abilități, cunoștințe).
- Obiective urmărite pentru dezvoltarea carierei (termen scurt, mediu și lung).



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Acțiuni întreprinse pentru atingerea obiectivelor:
  - Educație și formare
  - Experiență profesională
  - Alte activități (ex. voluntariat)
  
- Competențe, abilități și aptitudini care-l recomandă pentru a ocupa un loc de muncă în domeniul masteratului.
- Alegerea cursului/ programului de formare profesională/... ca strategie pentru aplicarea planului de dezvoltare a carierei.
- Planificarea formării educaționale și a activității profesionale (acțiuni de întreprins) pentru a veni în întâmpinarea obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung.
- Estimări ale costurilor și ale riscurilor care pot împiedica atingerea obiectivelor.

| Nume și prenume: |                   |  |  |   |
|------------------|-------------------|--|--|---|
| Data de începere | Data de încheiere | Aptitudini, experiență, cunoștințe dobândite | Cum se vor dobândi ? (ex. în procesul muncii the, formal/informal seminarii/cursur, coaching/mentorat etc) | Furnizorul de formare profesionala (ex. Companie specializata, locul de muncă, universitate, coach/mentor etc |
|                  |                   |  |  |   |

## Varianta B)



Euro Best Team®  
training & consulting





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

## 1. Planul de dezvoltare profesională și personală

### ➤ Elemente generale:

- Date de identificare ale beneficiarului
- Viziunea de dezvoltare profesională
- Strategia/tactica stabilită

### ➤ Elemente specifice:

- **Direcții de dezvoltare:** dezvoltarea personală, dezvoltarea profesională
- **Obiectivele de dezvoltare personală și profesională** - rezultă din mediul intern al analizei SWOT. Obiectivele se formulează din puncte tari sau slabe, în funcție de strategia/tactica de dezvoltare stabilită.
- **Măsurile/Acțiunile pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare**

| Măsură       | Termen de realizare | Resurse necesare |
|--------------|---------------------|------------------|
| Obiectivul 1 |                     |                  |
| M1/A1 -      |                     |                  |
| M../A...-    |                     |                  |
| Obiectivul 2 |                     |                  |
| M1/A1        |                     |                  |
|              |                     |                  |

Tabel 2 – Planul de măsuri

## 2. Proiectul profesional

Proiectul profesional include:



Euro Best Team®  
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

Obiectiv specific 3.12 Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- **Obiectivul general și obiective specifice** – vor corela cu Obiectivele strategice de dezvoltare personală și profesională;
- **Activități.** Activități concrete care duc la atingerea obiectivelor - acestea ar trebui să operaționalizeze măsurile și acțiunile din planul strategic.
- **Planul de activități** – va operaționaliza concret termenele de realizare în date de începere și finalizare ale fiecărei activități.

### **3. Traseul educațional sau de formare profesională continuă.**

Va lucra cu obiectivele strategice care urmăresc dezvoltarea expertizei profesionale. Elementele traseului educațional pot fi dezvoltate ca proiecte profesionale. Forma de prezentare a traseului poate fi următoarea:

| Instituție   | Termen de finalizare a studiilor | Resurse necesare |
|--|----------------------------------|------------------|
| Competențele care vor fi dezvoltate / Certificarea obținută – Obiectivul strategic atins |                                  |                  |
| Instituția 1   |                                  |                  |
| Instituția 2 ....  |                                  |                  |
| Competențele care vor fi dezvoltate / Certificarea obținută – Obiectivul strategic atins |                                  |                  |
| Instituția 1   |                                  |                  |
| Instituția 2...  |                                  |                  |

Tabel 3 – Traseu educațional



**Euro Best Team**<sup>®</sup>  
training & consulting