



**INFORMARE**  
**privind formarea profesionala**

Formarea profesională a salariaților are potrivit dispozițiilor art. 192 din Codul Muncii - republicat cu modificările și completările ulterioare, următoarele obiective principale:

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

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

Conform dispozițiilor reproduse mai sus, formarea profesională a salariaților are mai multe obiective, enumerate la alin. (1). Este vorba atât de formarea profesională inițială („obținerea unei calificări profesionale de către cei ce nu posedă o astfel de calificare), cât și, mai ales, de formarea profesională continuă, și anume, după caz, de perfecționarea pregătirii de bază, de dobândirea unei alte calificări etc. Acesta din urmă poate avea scopuri sau determinări diferite, de pildă:

- actualizarea cunoștințelor ori dobândirea unor avansate etc. de muncă ori pentru a permite promovarea într-o funcție superioară;
- reconversia profesională, cu scopul, inclusiv de a evita concedierea etc.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) jucenie organizată la locul de muncă;
- e) formare individualizată;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Dispozițiile Codului Muncii impun ca angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

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

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională se suportă de către angajatori.

---

Presedinția României la Consiliul Uniunii Europene

Str. Aleea Sporturilor, Bloc 1B, Buzau  
Tel.: +4 0238713047; fax: +4 0238426939  
itmbuzau@itmbuzau.ro  
www.itmbuzau.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

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

Planul de formare profesională elaborat devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

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

Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.

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

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1) Codul muncii, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

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

**Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator**

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

Trebuie făcută diferențierea între actul adițional la contractului individual de muncă privind formarea profesională și contractul de formare profesională. Astfel, în prima situație salariații pot participa la orice fel de cursuri indiferent de durată și de locul desfășurării, în vreme ce contractele de formare profesională se pot încheia numai în condițiile prevăzute de lege și pentru finalitatea prevăzută de lege.

Codul muncii, prin acest text, statornicește care sunt contractele speciale de formare profesională. Este vorba de două categorii de contracte: de calificare profesională și de adaptare profesională.

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

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

Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani. Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de ministerul de specialitate. Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

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

Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivele noi, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

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

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

**INSPECTOR SEF ,  
Gheorghe Constantin Gabriel**

