



BULETIN INFORMATIV ÎN DOMENIUL RESURSELOR UMANE



În perioada martie 2006 – februarie 2007, Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”

rea, specializarea, perfecționarea acestora, dezvoltarea abilităților antreprenoriale în concordanță cu

familiale sau a unei persoane fizice independente; identificarea resurselor financiare și a oportunităților de afaceri, precum și orga-

Proiect pentru pregătire antreprenorială

implementează proiectul comunitar „Sistem de inițiere, specializare, perfecționare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj”.

Acest proiect este finanțat de Uniunea Europeană prin

schimbările economice și cerințele pieței muncii.

Grupurile țintă sunt: șomerii tineri cu vârste între 18-24 de ani și șomerii pe termen lung, indiferent de sex, de pregătire profesională și mediul din care

nizarea unei burse de locuri de muncă și a unei manifestări expoziționale de ofertă educațională.

Obiectivele Proiectului:

Implementarea „Sistemului de inițiere, perfecționare, specializare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj”, în conformitate cu strategia națională și directivele europene pentru ocuparea forței de muncă.

Selectarea a 100 de persoane din rândul șomerilor cu studii primare, gimnaziale și profesionale care vor fi instruiți în vederea orientării lor spre domeniul serviciilor, activităților meșteșugărești și al demarării propriei afaceri.

Pregătirea a 60 de șomeri cu studii medii în domeniul cerute de piața muncii și pentru începerea unei afaceri.

Perfecționarea a 20 de șomeri cu studii tehnice superioare în domeniul protecției mediului și al tehnologiilor nepoluante.

Facilitarea accesului șomerilor din județul Dolj la informare privind locurile de muncă și stabilirea de legături directe între angajatori și persoanele șomere, care să conducă la integrarea profesională a acestora.



Programul PHARE 2003 Coeziune Economică și Socială - Dezvoltarea Resurselor Umane, Componenta „Măsurile active pe piața muncii”, de Guvernul României și de Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”.

Scopul acestui proiect este facilitarea accesului la ocupare și informare a șomerilor prin iniție-

provin (urban sau rural).

Activitățile prevăzute în cadrul acestui proiect sunt: organizarea a șase cursuri de inițiere, două de specializare și unul de perfecționare profesională; activități de consiliere a șomerilor privind o nouă carieră; consultanță și asistență pentru constituirea unei firme, asociații

Cursuri oferite în condiții de gratuitate

În vederea atingerii obiectivelor propuse prin proiectul „Sistem de inițiere, specializare, perfecționare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj”, șomerii din județul Dolj beneficiază în mod gratuit de următoarele cursuri:

- Activități meșteșugărești tradiționale în județul Dolj;
- Lucrători în unități hoteliere, restaurante și pensiuni agroturistice;
- Instruire în procesul de căutare și ocupare a unui loc de muncă;
- Tipuri de activități în domeniul prestațiilor de servicii;
- Modalități de constituire a societăților comerciale și a altor forme organizatorice de comerț;



• Antreprenariat, structurat pe patru module: Plan de afaceri, Management și marketing, Inițiere în utilizarea calculatorului, Surse de finanțare;

- Agent comercial;
- Agent de asigurări;

• Managementul Mediului; Pentru relații suplimentare, vă puteți adresa la tel: 0251 - 418876, fax: 0251 - 412652, e-mail: office@ccidj.ro sau la sediul Camerei de Comerț și Industrie „Oltenia” din Str. Brestei nr. 21

Bursa locurilor de muncă din județul Dolj

În perioada, 3 – 7 octombrie 2006, în foaietul Teatrului Național din Craiova a avut loc “Bursa locurilor de muncă din județul Dolj”, activitate derulată în cadrul proiectului comunitar „Sistem de inițiere, specializare, perfecționare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj”.

Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”, în calitate de organizator, a urmărit prezentarea locurilor de muncă vacante și a

avut posibilitatea să consulte oferta angajatorilor, din cadrul căreia amintim următoarele posturi: contabil, agent de vânzări, confecționeri, inginer, responsabil aprovizionare, electrician, lăcătuș mecanic, reprezentant vânzări, personal tehnic lucrări cablare/instalare, asistent în brokeraj, agenți de asigurări, inspectorii de asigurări, dispecer/dispeceră, contabil șef, au pair pentru Marea Britanie, waltress pentru Cipru, asistenți medicali pentru Marea Britanie,



cerințelor și condițiilor solicitate candidaților, de către angajatori.

De asemenea, prin această acțiune s-a dorit facilitarea accesului la informare al șomerilor din județul Dolj, care să conducă la integrarea acestora pe piața forței de muncă.

Au răspuns invitației de a participa la această manifestare, 12 societăți din diverse domenii de activitate.

Astfel, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au

tinichigiu auto, electromecanic auto, vopsitor auto, agenți de vânzări aparatură medicală ș.a.

Pe parcursul celor cinci zile de desfășurare a manifestării, au fost invitați să viziteze standurile, în principal, șomerii tineri cu vârste cuprinse între 18-24 ani, șomerii pe termen lung, indiferent de vârstă, sex sau mediul din care provin (urban sau rural).

Marinela Drăgan

Controlul medical periodic este obligatoriu

Controlul medical periodic se efectuează obligatoriu tuturor angajaților indiferent de tipul contractului de muncă, iar periodicitatea acestuia este stabilită în fișele anexe și poate fi modificată numai la propunerea medicului de medicina muncii cu informarea angajatorului.

Medicul de medicina muncii va propune, pe lângă controalele impuse, și efectuarea unor examene clinice, de laborator și paraclinice, în corelație cu noi factori nocivi profesionali sau cu date din literatura de specialitate, aceste analize efectuându-se cu informarea angajatorului.

Rezultatele controlului medical periodic se înregistrează în dosarul medical individual, concluzia se finalizează în completarea Fișei de aptitudine.

Expoziție specializată:

"Furnizorii de servicii de formare profesională din județul Dolj"

Expoziția "Furnizorii de servicii de formare profesională din județul Dolj", a fost organizată în perioada 3 - 7 octombrie 2006, în foaierea

Camera de Comerț și Industrie „Oltenia”, în calitate de organizator, a urmărit crearea unei legături directe între cei care oferă servicii de formare profesională și



Teatrului Național din Craiova, acțiunea fiind prevăzută în cadrul proiectului comunitar „Sistem de inițiere, specializare, perfecționare profesională și pregătire antreprenorială a șomerilor din județul Dolj”.

Evenimentul a reunit furnizorii de servicii de inițiere, calificare, recalificare, specializare și perfecționare profesională: instituții, asociații profesionale, organizații neguvernamentale, centre de formare profesională, care au prezentat oferta educațională.

persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dornice să-și completeze educația sau să se orienteze spre o altă carieră. Un alt obiectiv a fost acela de identificare a nevoilor reale de pregătire profesională și corelarea acestora cu cerințele pieței muncii în domeniul resurselor umane.

Expoziția a vizat, în principal, șomerii tineri cu vârste cuprinse între 18-24 ani, șomerii pe termen lung, indiferent de vârstă, sex sau mediul din care provin (urban sau rural).

Conform reglementărilor în vigoare angajatorul poate încadra salariații cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de muncă

-interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Contractul individual de muncă cu timp parțial

pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Acesta se încheie numai în formă scrisă, durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial fiind inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă, însă nu mai mică de 10 ore.

Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute pentru contractul individual de muncă în general și următoarele:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute anterior, acest contract se consideră a fi încheiat pentru un angajat cu normă întreagă.

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Marinela D.

Conform art.205 Codul Muncii persoanele care nu dețin o calificare profesională pot fi încadrate în muncă prin intermediul Contractului de ucenicie.

Potrivit legislației în vigoare angajatorul care poate încheia Contract de ucenicie la locul de muncă, trebuie să fie autorizat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Ucenicie la locul de muncă

Prin acest contract, angajatorul persoană juridică sau persoană fizică, se obligă ca în afara plății unui salariu, să asigure ucenicului formarea profesională într-o anumită meserie.

Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe o durată determinată care nu poate fi mai mare de 3 ani.

Poate fi încadrat ca ucenic orice tânăr care nu deține o calificare profesională și care, la debutul perioadei de ucenicie, nu a împlinit vârsta de 25 de ani.

Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți angajați, în măsura în care ele nu sunt contrare statutului de ucenic.

Contractul de ucenicie va cuprinde în afara dispozițiilor obligatorii, prevăzute în contractul individual de muncă următoarele:

- precizarea persoanei care urmează să se ocupe de pregătirea ucenicului
- durata necesară pentru obținerea calificării în meseria respectivă

-avantajele în natură acordate ucenicului în vederea calificării profesionale.

Aptitudinile ucenicului de a presta meseria pentru care este pregătit, fac obiectul unei verificări finale organizate de angajator.

Concediul de formare profesională

Conform reglementărilor în vigoare salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care pot fi acordate cu sau fără plata salariului.

Concediile pentru formare profesională fără plată se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care acesta o urmează din inițiativa sa.

Cererea de concediu

Analiza postului - activitate de bază în orice organizație -

Analiza postului este procesul prin care se obțin și se prelucrează informații esențiale legate de un anumit post, astfel se studiază atât postul și caracteristicile lui, cât și cunoștințele, experiența și aptitudinile necesare titularului acestuia.

Analiza postului trebuie să descrie postul așa cum este el în momentul analizei, și nu cum ar trebui să fie sau cum este în alte organizații.

analizei posturilor formează baza de plecare în multe activități ale managementului resurselor umane. Analiza postului reprezintă un instrument util în organizarea departamentelor și în structurarea relațiilor de muncă.

Obligațiile și responsabilitățile unui post trebuie definite clar înainte, pentru ca angajatul să poată fi instruit pentru postul respectiv, astfel din analiza postului se pot identifica nevoile



Motivul care face necesară această analiză sunt faptul că furnizează informații corecte despre posturi și justifică deciziile de personal. Astfel fiecare organizație trebuie să facă față unei permanente schimbări directe de piață, astfel impunându-se modificări ale cerințelor posturilor. Pentru a devenii flexibile, organizațiile au nevoie de un flux constant de informații corecte despre conținutul și cerințele fiecărui post.

Chiar dacă nu există obligația legală ca organizațiile să-și conceapă descrieri ale posturilor, lipsa acestor informații poate conduce la decizii incorecte față de angajați sau la practici discriminatorii.

Datele obținute în urma

de instruire și obiectivele instruirii, în acest fel programul de instruire putând fi adaptat calificării angajatului și conținutului postului.

Un manager poate facilita dezvoltarea carierei angajaților, atunci când cunoaște în amănunt posturile din cadrul organizației, iar angajații sunt capabili într-o mai mare măsură să opteze pentru o anumită carieră atunci când cunosc cu exactitate cerințele celorlalte posturi.

O analiză amănunțită scoate la iveală condițiile și metodele de lucru, astfel se pot identifica pericolele și riscurile activității pe post și se pot formula programe de protecție a angajaților.

fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

În cazul în care în cursul

unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani, și, respectiv, în cursul a doi ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiela angajatorului, salariul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucratoare.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

PROGRAMUL PHARE 2003 - COEZIUNE ECONOMICĂ ȘI SOCIALĂ CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE OLTENIA

“Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene”