



# info resurse umane

www.idru.ro

Publicație editată de Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane

Nr. 3



**Interviu cu Coordonatorul  
Polului de Creștere Constanța  
SORIN CHIRIȚĂ** pag. **1**

**Serviciile IDR U** pag. **2 - 3**

**Oferta cursurilor de  
formare profesională** pag. **4 - 5**

**Concedierea de personal  
în contextul crizei economice** pag. **6**

**Evaluarea performanțelor  
profesionale** pag. **7**

**Conflictele de muncă** pag. **8**

## Interviu cu Coordonatorul Polului de Creștere Constanța SORIN CHIRIȚĂ Experiența profesională este cel mai important atu pe timp de criză



R: Ce reprezintă în momentul de față, pe timp de criză, experiența profesională în căutarea unui loc de muncă ?

S.C. : Experiența profesională este cel mai important atu pe timp de criză. Vechimea în muncă, calificările sunt elemente de care angajatorii țin cont în procesul de recrutare. Formarea profesională și participarea la traininguri vor fi considerate mereu benefice în carieră.

R: Dacă ne bazăm pe experiența

profesională, înseamnă ca reorientarea către un alt domeniu este destul de redusă ?

S.C. : Da, categoric mobilitatea la români este redusă. Peste 50% din români se vor îndrepta spre un loc de muncă similar. Oamenii sunt prudenți. Dar riscul reorientării în cele mai multe cazuri are succes. Criza nu este un motiv să aștepti, ci mai degrabă o scuză.

R: Ce anume implică reinventarea în carieră ?

S.C. : Necesită timp. Semințele pentru o astfel de mișcare se pun cu câteva luni înainte. Trebuie să-ți întărești portofoliul participând la cursuri și traininguri. Are mult sens să începi de acum schimbarea în domeniu chiar dacă vei face efectiv pasul cel mare ceva mai târziu.

R: Majoritatea companiilor nu mai pot oferi beneficiile salariale de acum doi sau trei ani. Ce poate face în această privință un viitor angajat ?

S.C. : Plecând de la ideea că pe timpul unei instabilități economice mondiale nu se poate negocia salariul cu un viitor angajator este o eroare. Cum am spus și mai devreme experiența profesională, competențele au o mare influență asupra negocierii salariului. Încadrarea salarială se face pe baza pregătirii profesionale. Angajatorii sunt

destul de prudenți și atenți la detalii. Însă un om bun în domeniu întotdeauna se va plăti bine.

R: Dar în caz contrar, când chiar nu există posibilitatea negocierii unui salariu ?

S.C. : Firmele trebuie să găsească modalități non-financiare de motivare a angajaților sau viitorilor angajați pentru că sunt mai mult decât necesare indiferent de dimensiunea și de tipul companiei. Recunoașterea meritelor și oferirea cel puțin săptămânală a feedback-ului atunci când angajații performează este o formă foarte bună de motivare.

R: Având în vedere activitatea dumneavoastră în domeniul fondurilor structurale ca și Coordonator al Polului Național de Creștere Constanța, credeți că proiectele cu finanțare nerambursabilă influențează piața muncii ?

S.C. : Sigur că influențează, toate proiectele care sunt în implementare sau urmează a fi inițiate în următoarea perioadă crează noi locuri de muncă, indiferent că vorbim de proiecte majore de infrastructură sau de proiecte sociale.

R: Vă mulțumesc!

reporter: Ana-Maria IURCHIAN



# Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane

WWW.IDRU.RO

OFFICE@IDRU.RO

## Serviciile I.D.R.U.

### 1. FORMARE PROFESIONALĂ AUTORIZATĂ

Formarea profesională a salariaților este reglementată atât prin Codul Muncii, cât și prin Ordonanța Guvernului nr.129/2000.

Astfel, angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de pregătire profesională:

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

Angajatorii persoane juridice care au nu mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau după caz, a reprezentanților salariaților.

Codul muncii reglementează generic formele în care se poate realiza formarea profesională a salariaților, prin cursuri organizate fie de furnizorii de formare profesională, fie de angajatori în cadrul unităților proprii, lăsând celor două părți posibilitatea să convină și alte forme de pregătire.

Formarea profesională are ca principale obiective:

- adaptarea salariatului la cerințele postului său ale locului de muncă;
- obținerea unei calificări profesionale;
- actualizarea și dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne;
- perfecționarea pregătirii și dezvoltarea carierei profesionale;
- reconversia profesională prin schimbarea calificării, determinată de restructurări economice, de modificări ale capacității de muncă.

### 2. CERTIFICARE COMPETENȚE PROFESIONALE

CALIFICAREA TREBUIE DEMONSTRATĂ cu un certificat recunoscut la nivel național.

Variantele sunt fie urmarea cursurilor unei unități de învățământ de profil, fie a unor cursuri speciale de calificare/recalificare.

O mare parte din angajații care lucrează efectiv și care au dobândit o experiență practică solidă nu dețin acest certificat de calificare, care să le ateste competențele, iar factori precum timpul sau vârsta nu le mai permit urmarea unei căi formale de școlarizare, o variantă pentru rezolvarea acestei probleme o reprezintă evaluările individuale ale competențelor profesionale, în urma cărora poate fi eliberat un certificat echivalent cu certificatul de calificare.

### 3. SELECȚIE ȘI RECRUTARE PERSONAL

Puteți încerca să faceți singuri toate acestea: investind timp, angajând specialiști în resurse umane, psihologi, sociologi, achiziționând spații publicitare în ziare și reviste, la radio și televiziune. În cazul unei alegeri greșite, pe lângă cele câteva salarii irosite, va trebui să suportați și lipsa de eficiență a candidatului în perioada de probă.

Împreună cu dumneavoastră stabilim profilul candidatului ideal în funcție de mediul organizațional.

- Fișa și responsabilitățile postului (analizăm nevoia și construim profilul poziției).
- Promovăm poziția de care aveți nevoie.
- Colectăm cv-uri.
- Verificăm referințele.
- Evaluăm candidații folosind instrumente psihometrice teste ocupaționale și de abilități.
- Entreviuri structurate, de profunzime.
- Vă prezentăm un shortlist al candidaților calificați din punct de vedere al profilului.
- Ne asigurăm că ați găsit numărul de candidați doriți.

### 4. CONSILIERE ȘI ORIENTARE PROFESIONALĂ

Activitățile de consiliere și orientare în carieră urmăresc dezvoltarea personală și înzestrarea elevilor cu cunoștințe și abilități necesare pentru realizarea unei gestionări eficiente a propriei cariere. Acest fapt se impune cu necesitate în condițiile unei piețe de muncă flexibile și în mare parte imprevizibile, aflată într-o continuă schimbare atât sub aspect extern (ponderea diverselor profesii pe piața muncii și schimbarea relației dintre ele), cât și interne (modificări în cerințele impuse de diverse profesii).

Un program de educație pentru carieră cuprinde mai multe componente

care vizează dezvoltarea tinerilor pentru un management propriu al carierei. Componentele esențiale ale unui program de planificare a carierei sunt:

1. Autocunoașterea (personalitate și atitudini, aptitudini și realizări, cunoaștere și stil de învățare, valori, interese, spirit întreprinzător).
2. Cercetări cu privire la profesie (căutare de informații, interviu de documentare, practică și voluntariat, experiență practică, tendințele profesiei).
3. Luarea deciziei (obiective de carieră, obiective personale, servicii prestate pentru colectivitate, învățare continuă).
4. Contacte pentru angajare (căutarea locului de muncă, CV-uri și scrisori de intenție, interviuri).
5. Piața muncii (oferte de muncă și acceptarea lor, succes în muncă).
6. Cariera (re-evaluare).

### 5. EVALUARE INDIVIDUALĂ ȘI ORGANIZAȚIONALĂ

- Identificăm nevoile de instruire individuale și/sau ale echipei.
- Determinăm și analizăm nivelul motivațional al angajaților.
- Direcționăm angajații pe posturi în care vor avea cel mai mare succes.
  - Analizăm gradul de apartenență al angajaților la obiectivele companiei dumneavoastră.
- Elaborăm planuri individuale de carieră.
  - Investigăm stilurile de lucru atât din punct de vedere individual cât și în calitate de membri ai echipei.
  - Determinăm cauzele de insatisfacție profesională.

### 6. TEAM BUILDING

- Programe de team building personalizate conform nevoilor și specificului companiei dumneavoastră
  - Evaluăm modalități de funcționare a echipei.
  - Colectăm și analizăm informații referitoare la echipă.
  - Dezvoltăm aptitudinile de comunicare în cadrul echipei.
  - Determinăm angajații de a forma o echipă omogenă și de a avea încredere în companie.

### 7. STUDII DE PIAȚĂ

Realizate în rândul consumatorilor individuali (nivel local, regional și național) și la nivelul agenților economici, studiile de piață oferă companiilor publice și private informații pentru a lua cele mai bune decizii și a aloca în cel mai eficient mod resursele disponibile.

Managementul mărcii:

- Atitudini, percepții și semnificații asociate mărcii, notorietate, impact, diferențiere față de alte mărci
- Testare imagine de marcă, concepte, slogan, logo
- Testare produse, servicii
- Managementul calității
- Studii de prețuri

Comportamentul consumatorului:

- Segmentarea pieței, identificarea segmentelor de consumatori potențiali
- Satisfacția consumatorului

Comportamente de consum: obișnuințe și preferințe de utilizare, atitudini și factori motivaționali

### 8. STUDII SOCIALE

Realizate la nivel local, regional și național, cercetările sociale oferă tuturor organizațiilor și instituțiilor publice și private informațiile necesare activității lor.

- Sărăcie și incluziune socială
- Sănătate
- Calitatea vieții
- Educație
- Asistență socială
- Discriminare socială
- Relații interetnice
- Problematika gender
- Urbanism și amenajarea teritoriului
- Demografie și mișcarea populației
- Stiluri de viață
- Consum și practici culturale
- Muncă și șomaj
- Comunicare socială
- Diagnostică comunitară
- Politici sociale
- Societate civilă și ONG-uri
- Evaluarea impactului legislației

# Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane



CONSTANȚA, Str. I. Ghe. Duca, Nr. 46 - Tel.: 0241/61 63 10; Fax: 0341/42 53 07

BUCUREȘTI, Str. Doamnei, Nr. 17-19, Cam. 207, Sect. 3 - Tel.: 021/315 55 43; Fax: 021/315 55 53

## 9. MARKETING POLITIC

Realizate la nivel local, regional și național, studiile de marketing politic oferă actorilor politici informații esențiale pentru desfășurarea campaniei electorale, stabilirea temelor de campanie și a candidaților, evaluarea mesajelor transmise și impactul acestora.

- Comportamentele electorale
- Segmentarea pieței electorale
- Conceperea și evaluarea strategiilor de campanie electorală
- Conceperea și evaluarea produselor de campanie electorală
- Conceperea și evaluarea impactului mesajelor electorale
- Gestiunea campaniei electorale
- Managementul imaginii (partide și candidați)

## 10. CONSULTANȚĂ ÎN MANAGEMENTUL PROIECTELOR

Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane își propune să contribuie la dezvoltarea afacerilor de succes precum și la dezvoltarea instituțională a firmelor sau a altor organizații, prin încurajarea și susținerea inițiativelor privind managementul proiectelor, oferind servicii de informare, asistență, consultanță și instruire în obținerea de finanțări, prin programe naționale sau ale Uniunii Europene sau din surse private (interne sau externe).

*Obținerea de finanțări prin programe europene*

### Informații despre oportunități de finanțare europene

- programe europene;
- surse de finanțare europene, naționale și internaționale;
- licitații publice europene pentru realizarea de proiecte.

### Servicii de asistență și consultanță – managementul proiectelor de finanțare

- identificarea de surse de finanțare specifice, în funcție de nevoile clienților;
- conceperea proiectelor și scrierea cererii de finanțare;
- întocmirea dosarelor pentru accesarea surselor de finanțare;
- asistență în implementarea proiectelor după aprobarea finanțării;
- asigurarea managementului și implementarea proiectelor;

## 11. ELABORARE STRATEGII DE DEZVOLTARE

Strategia de dezvoltare locală cuprinde obiective, direcții generale de dezvoltare, priorități, măsuri și proiecte ce trebuie implementate, planuri de acțiune pentru dezvoltarea și valorificarea potențialului local prin susținerea unor proiecte de investiții în infrastructura, dezvoltarea antreprenoriatului în aceste zone și utilizarea unor tehnologii și metode care să protejeze mediul înconjurător și să susțină dezvoltarea durabilă. Strategia de dezvoltare socio-economică conține și elementele referitoare la serviciile comunitare de utilitate publică, ce în mod firesc se dezvoltă concomitent cu dezvoltarea generală a comunității.

- Elaborarea strategiilor de dezvoltare locală
- Elaborarea Planurilor Integrate de Dezvoltare Urbană
- Elaborarea strategiilor regionale
- Elaborarea strategiilor sectoriale

## 12. CONSULTANȚĂ ECONOMICĂ ȘI JURIDICĂ

Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane dispune de angajați și colaboratori permanenți specialiști în management, drept, finanțe și științe tehnice, oferă consultanță, informații și recomandări profesionale clienților români și străini.

Acordăm asistență și susținem dosare de finanțare / creditare pentru diverse investiții.

Suntem consultanți, altfel spus, convertim cunoștințele, informațiile și tehnologia în unelte pentru a îmbunătăți substanțial sau a remedia disfuncționalitățile unei entități private sau publice, clienții noștri, oferindu-le posibilitatea de a-și completa resursele de care dispun, pentru a-și realiza propriile obiective.

Considerăm că o profundă apreciere pentru preocupările, dezideratele și obiectivele clienților noștri reprezintă fundamentul soluționării cu succes a raporturilor în care aceștia se află. În acest scop, am creat o marcă și o platformă de poziționare substanțiale și sofisticate, care aliniază interesele noastre cu acelea ale clienților noștri.

Această marcă comunică angajamentul nostru unificat de a oferi cel mai înalt nivel de servicii pentru clienți și consultanță de calitate, și este întărită de măsuri continue și active pentru a sprijini, intensifica și susține valoroasele relații pe care le avem cu clienții noștri.

- Înființarea de asociații de dezvoltare intercomunitară pentru autorități publice locale;

- Înființarea de patronate;
- Înființarea de sindicate;
- Asistență pentru parteneriate publice-private;
- Înființarea de asociații, fundații și federații;
- Consultanță în conceperea și redactarea contractelor;
- Consultanță economică generală.

## 13. EDITARE CĂRȚI ȘI PUBLICAȚII

Înființată în 2009, Editura IDRU dezvoltă un amplu program materializat de titluri de valoare, are ca obiectiv atragerea unor autori de prestigiu, tineri autori, publicarea scrierilor unor nume consacrate, încheierea unui corp redacțional de elită și consecvență în urmărirea unui program editorial elevat.

## 14. ORGANIZARE EVENIMENTE CORPORATE

Cu creativitate și originalitate în organizarea de evenimente corporative, IDRU colaborează pentru stabilirea tuturor detaliilor specifice fiecărui eveniment, făcând parte din aceeași echipă și asigurându-se împreună cu clientul de succesul evenimentului corporativ.

### Evenimente corporative:

- Întâlniri de afaceri;
- Seminarii și congrese;
- Conferințe de presă;
- Campanii de relații publice;
- Activități de team building;
- Aniversări de companii;
- Recepții;
- Expoziții.

Ce vă putem oferi noi în calitate de instituție organizatoare de evenimente :

- Creăm concepte și tematici personalizate pentru fiecare eveniment corporativ;
- Propunem locații atractive, adecvate tematicii evenimentului și numărului de participanți;
- Rezervăm spații de cazare, de comun acord cu clientul;
- Negociem tarife preferențiale pentru toate serviciile specifice evenimentului;
- Coordonăm și supervizăm buna derulare a serviciilor implicate (servicii de masă, transport, entertainment etc.), pentru fiecare eveniment în parte;
- Asigurăm creația grafică pentru invitații personalizate, în acord cu conceptul evenimentului;
- Derulăm campanii de PR pentru eveniment - conferință de presă, comunicate de presă, interviuri, în funcție de obiectivele comunicate de client și stabilite împreună cu acesta;
- Organizăm activități indoor și outdoor de team building, personalizate pentru fiecare eveniment în parte;
- Asigurăm servicii de decorare și amenajare, în acord cu locația și conceptul evenimentului;
- Organizăm evenimente artistice;
- Integram elementele necesare evenimentului (recuzita, costume, elemente de decorare locație, cadouri personalizate), conceptului stabilit;
- Asigurăm servicii de securitate și pază, personalizate fiecărui eveniment;
- Asigurăm servicii profesionale de fotografiat și filmat, personalizate fiecărui eveniment;
- Asigurăm servicii de promotori și hostess;
- Organizăm evenimente în aer liber, conform conceptului evenimentului, cu toate elementele necesare (corturi de diferite dimensiuni, toalete ecologice, servicii catering etc.);
- Asigurăm închiriere de echipamente tehnice și asistență tehnică de specialitate;
- Asigurăm servicii de consultanță, training, planificare, personalizate, asistență specializată în organizarea și desfășurarea evenimentelor corporative, implementate cu sisteme noi, creative, de relații publice.



# OFERTA CURSURILOR DE cu recunoaștere

| Domeniul   | Nivelul de studii   | Durata                                   | Preț întreg          | Preț nou | Domeniul   | -Preț întreg                | Preț nou |                      |          |
|--|---|--|----------------------|----------|--|-----------------------------|----------|----------------------|----------|
| <b>SECURITATEA MUNCII, PSI, PROTECȚIA MEDIULUI ȘI IGIENA</b>   |   |  |                      |          | <b>CONSTRUCȚII, INSTALAȚII, MECANICĂ ȘI ALTE INDUSTRII</b>     |                             |          |                      |          |
| Specialist (inspector) în domeniul securității și sănătății în muncă (conform HG 1425/2006 și Legii nr.319/2006)   | studii medii și/sau superioare  | 90 ore/<br>4 săpt.<br>40 ore/<br>2 săpt. | <del>800</del> -lei  | 680 lei  | Zidar , pietrar , tencuitor                                    | Minim studii generale       | 4,5 luni | <del>680</del> -lei  | 550 lei  |
| Cadru tehnic cu atribuții în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor  | studii medii sau superioare   | 5 săpt.<br>120 ore                       | <del>700</del> -lei  | 580 lei  | Zugrav , ipsosar , tapetar , vopsitor                          | Minim studii generale       | 4,5 luni | <del>680</del> -lei  | 550 lei  |
| Tehnician ecolog și protecția mediului   | studii medii sau superioare   | 2 săpt.                                  | <del>600</del> -lei  | 450 lei  | Electrician în construcții                                     | Minim studii generale       | 4,5 luni | <del>580</del> -lei  | 460 lei  |
| * Evaluator al riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă (studii postuniversitare de perfecționare în colaborare cu univ.- conform Legii 319/2006) | studii superioare   | 8 săpt.                                  | <del>2300</del> -lei | 1500 lei | Montator pereți și plafoane din ghips carton                   | Minim studii generale       | 4,5 luni | <del>580</del> -lei  | 460 lei  |
| * Coordonator în materie de securitate și sănătate pentru șantiere temporare și mobile (obligatoriu conform HG 300/2006)                                     | studii medii sau superioare în domeniu și cursul de protecția muncii – 90 ore | 3 săpt.                                  | <del>1800</del> -lei | 850 lei  | Lucrător instalator pentru construcții                         | Minim studii generale       | 3,5 luni | <del>580</del> -lei  | 400 lei  |
| Noțiuni Fundamentale de Igienă (aviz - Ministerul Sănătății și obligatoriu pentru marea majoritate a companiilor)  | Minim studii primare  | 3 zile                                   | <del>160</del> -lei  | 95 lei   | Lăcătuș construcții navale                                     | Minim studii generale       | 4,5 luni | <del>790</del> -lei  | 690 lei  |
| <b>CONTABILITATE, RESURSE UMANE, INFORMATICĂ ȘI MARKETING IMOBILIAR</b>  |   |  |                      |          | <b>AGRICULTURĂ, PESCUIT ȘI IGIENĂ</b>                          |                             |          |                      |          |
| Contabil contabilitate generală  | studii medii sau superioare   | 1 lună                                   | <del>500</del> -lei  | 390 lei  | Lucrător în cultura plantelor                                  | Minim studii generale       | 2 luni   | <del>490</del> -lei  | 390 lei  |
| Inspector resurse umane  | studii medii sau superioare   | 1 lună                                   | <del>500</del> -lei  | 390 lei  | Pescar în ape interioare și de coastă                          | Minim studii generale       | 1,5 luni | <del>490</del> -lei  | 290 lei  |
| Operator calculator și rețea de calculatoare   | studii medii sau superioare   | 1,5 luni                                 | <del>500</del> -lei  | 380 lei  | Agent de curățenie clădiri și mijloace de transport            | Minim studii generale       | 2,5 luni | <del>580</del> -lei  | 400 lei  |
| Agent imobiliar (broker imobiliar)   | studii medii sau superioare   | 1 lună                                   | <del>600</del> -lei  | 390 lei  | <b>SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ</b>                           |                             |          |                      |          |
| <b>TURISM, COMERȚ ȘI ALIMENTAȚIE PUBLICĂ</b>   |   |  |                      |          | Asistent social – nivel mediu                                  | studii medii sau superioare | 2 săpt.  | <del>490</del> -lei  | 300 lei  |
| Lucrător în hoteluri (cameristă, valeți și însoțitori)   | Minim studii generale   | 2 luni                                   | <del>590</del> -lei  | 370 lei  | Asistent maternal  | Minim studii generale       | 1 lună   | <del>400</del> -lei  | 230 lei  |
| Lucrător în comerț (vanzător)  | Minim studii generale   | 2 luni                                   | <del>590</del> -lei  | 450 lei  | Îngrijitoare bătrâni la domiciliu                              | Minim studii generale       | 3 luni   | <del>490</del> -lei  | 330 lei  |
| Ospătar (chelner) – vânzător în unități de alimentație + Barman (cursuri valabile inclusiv pt. flotă)  | Minim studii generale   | 4,5 luni                                 | <del>700</del> -lei  | 550 lei  | Îngrijitoare bolnavi la domiciliu                              | Minim studii generale       | 4 luni   | <del>650</del> -lei  | 360 lei  |
| Barman (cursuri valabile inclusiv pt. flotă)   | Minim studii generale   | 2 săpt.                                  | <del>390</del> -lei  | 230 lei  | Îngrijitoare copii   | Minim studii generale       | 2 luni   | <del>490</del> -lei  | 330 lei  |
| Bucătar (cursuri valabile inclusiv pt. flotă)  | Minim studii generale   | 4,5 luni                                 | <del>700</del> -lei  | 550 lei  | Baby sitter  | Minim studii generale       | 2 luni   | <del>490</del> -lei  | 330 lei  |
| Măcelar  | Minim studii generale   | 3,5 luni                                 | <del>600</del> -lei  | 470 lei  | Asistent personal al persoanelor cu handicap grav              | Minim studii generale       | 1 lună   | <del>400</del> -lei  | 230 lei  |
| Brutar   | Minim studii generale   | 3,5 luni                                 | <del>690</del> -lei  | 470 lei  | <b>CURSURI DE CALIFICARE DE NIVEL III ~ ȘCOALĂ POSTLICEALĂ</b> |                             |          |                      |          |
| <b>INDUSTRIE UȘOARĂ ȘI TEHNOLOGIA SUDURII</b>  |   |  |                      |          | <b>CONSTRUCȚII ȘI LUCRĂRI PUBLICE</b>                          |                             |          |                      |          |
| Tâmplar universal  | Minim studii generale   | 3,5 luni                                 | <del>790</del> -lei  | 490 lei  | Tehnician construcții și lucrări publice                       | studii medii sau superioare | 8 luni   | <del>1600</del> -lei | 1350 lei |
| Confecționar tâmplărie din aluminiu și PVC   | Minim studii generale   | 1 lună                                   | <del>590</del> -lei  | 350 lei  | Tehnician cadastru funciar topograf                            | studii medii sau superioare | 8 luni   | <del>1700</del> -lei | 1400 lei |
| <b>SUDOR (CALIFICARE PROFESIONALĂ)</b>   |   |  |                      |          | <b>TURISM ȘI SERVICII</b>                                      |                             |          |                      |          |
| Sudor (calificare profesională)  | Minim studii generale   | 4,5 luni                                 | <del>990</del> -lei  | 690 lei  | Tehnician în hotelărie   | studii medii sau superioare | 8 luni   | <del>1600</del> -lei | 1350 lei |

# FORMARE PROFESIONALĂ națională și europeană

CertIFICATELE DE CALIFICARE/ABSOLVIRE SUNT ELIBERATE DE **Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului** sunt reglementate, de lege, ca acte de studii cu recunoaștere la nivel național și european.

CertIFICATELE DE CALIFICARE/ABSOLVIRE ELIBERATE SUNT ÎNȘOȚITE DE SUPLEMENTELE DESCRIPTIVE CU COMPETENȚELE PROFESIONALE DOBÂNDITE CONFORM STANDARDULUI OCUPAȚIONAL SAU STANDARDULUI DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ.

## EXTRAS DIN REGULAMENTUL DE ORGANIZAREA CURSURILOR

Plata cursurilor se poate face, la secretariatele IDRU, integral la începerea cursului sau în rate, astfel :

- Pentru cursurile cu durata de pregătire până în 2,5 luni – 2 rate egale
- Pentru cursurile cu durata de pregătire între 2,5 luni și 5 luni – 3 rate egale
- Pentru cursurile cu durata de pregătire între 5 luni și 8 luni – 4 rate egale

Nu se percepe taxă de înscriere dar pentru înregistrarea ca și cursant se achită în momentul depunerii dosarului suma de 50 lei, sumă ce se scade din valoarea cursului iar până la începerea efectivă a cursului se achită prima rată. Achitarea integrală a taxei de școlarizare și completarea cu toate actele necesare, dosarul de cursant, până la finalizarea cursului este o condiție obligatorie pentru intrarea în examenul de absolvire. Certificatele/diplomele de absolvire/calificare se ridică individual de către absolvenți iar la eliberare se achită suma de 15 lei reprezentând contravaloarea certificatului. Nu se percepe taxă de examinare, cu excepția cursului postuniversitar de Evaluator al riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă.

Absolvenții care nu s-au prezentat sau nu au promovat examenul de absolvire al unui curs pot face cerere scrisă pentru examinare sau reexaminare în sesiunea următoare și vor achita o taxă de reexaminare în valoare de 50 lei.

Supportul de curs, pentru cursurile unde este conceput în format electronic (CD sau DVD) este gratuit doar pentru cei înscriși la cursul respectiv . Cărțile, suporturile de curs și caietele de aplicații practice, pentru cursurile unde acestea sunt editate și tipărite, se pot achiziționa cu 50% din valoarea lor doar de către cursanții înscriși la cursul respectiv.

Instituțiile și societățile care trimit angajații proprii pentru formarea profesională, conform Codului Muncii, pentru sumele reprezentând contravaloarea cursurilor beneficiază de reducere pentru această investiție. Salariații care au beneficiat de un curs de formare finanțat de angajator mai mare de 60 de zile nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor, în baza unui act adițional la CIM.

Actele necesare cursanților pentru înscriere sunt următoarele: copie act de identitate, copie certificat de naștere, copie certificat de căsătorie (pentru femei), copie ultima diplomă de studii.



## CURSURI SPECIALE DE PERFEȚIONARE

| Domeniul   | Nivelul de studii           | Durata  |
|--|-----------------------------|---------|
| <b>MANAGEMENTUL PROIECTELOR, ACHIZIȚII PUBLICE, AUDIT ȘI FISCALITATE</b>   |                             |         |
| Manager de proiect   | Studii superioare           | 2 săpt. |
| Expert accesare fonduri europene   | Studii superioare           | 5 zile  |
| Facilitator dezvoltare comunitară  | Studii superioare           | 5 zile  |
| Expert achiziții publice   | Studii superioare           | 5 zile  |
| Auditor intern - financiar   | Studii superioare           | 5 zile  |
| Auditor de calitate  | Studii superioare           | 5 zile  |
| Auditor de mediu   | Studii superioare           | 5 zile  |
| Contabil șef administrație publică   | Studii superioare           | 5 zile  |
| <b>COMUNICARE, RELAȚII PUBLICE ȘI LIMBA ENGLEZĂ</b>  |                             |         |
| Asistent relații publice și comunicare   | Studii medii sau superioare | 3 zile  |
| Competențe sociale și civice<br>- Comunicare interpersonală<br>- Leader ship<br>- Lucru în echipă<br>- Dezvoltare personală<br>- Educația civică și relaționare<br>- Relația dintre vânzător și client sau<br>Relația dintre funcționarul public și contribuabil | Studii medii sau superioare | 2 zile  |
| Comunicare în limba engleză - Începător și mediu (inițiere + perfecționare)  | Studii medii sau superioare | 150 ore |
| <b>MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE, CONSILIERE SI FORMARE PROFESIONALĂ</b>   |                             |         |
| Manager resurse umane  | Studii medii sau superioare | 5 zile  |
| Consilier de orientare profesională  | Studii medii sau superioare | 5 zile  |
| Formator   | Studii medii sau superioare | 2 săpt. |
| Evaluator de competențe profesionale   | Studii medii sau superioare | 2 săpt. |

**ȘOMERII ÎNREGISTRAȚI, ELEVII ȘI STUDENȚII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL DE ZI BENEFICIAZĂ DE 10% REDUCERE PENTRU TOATE CURSURILE DE FORMARE PROFESIONALĂ CU RECUNOAȘTERE NAȚIONALĂ**

**BUCUREȘTI**  
Secretariat

Str. Doamnei 17-19,  
et. 2, Cam. 207, sector 3  
Tel.: 021- 3155 553  
Tel./Fax: 021- 3155 543  
Mobil: 0760 650 370  
E-mail: office@idru.ro

E-mail1: idru\_bucuresti@yahoo.com

**CONSTANȚA**  
Sediul central

Str. I. Ghe. Duca 46  
Tel: 0241-616 310  
Tel./Fax: 0341-425307  
Mobil: 0788 498 223  
E-mail: office@idru.ro

E-mail1: institut\_idru@yahoo.com

# Concedierea de personal în contextul crizei economice

În contextul crizei financiare mondiale care s-a extins rapid și în România, mulți angajatori români ajung în situația să fie nevoiți să reducă cheltuielile cu personalul său, să reducă efectiv personalul ca urmare a reorganizării activității, dificultăților economice sau transformărilor tehnologice. Se ajunge astfel la desființarea unor posturi și, implicit, la concedierea salariaților care ocupau posturile respective.

Potrivit art. 65 alin. 1 din Codul muncii, încetarea contractului individual de muncă este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

Motivele care determină desființarea locului de muncă ocupat de salariat pot fi:

- dificultățile economice;
- reorganizarea activității;
- transformările tehnologice;
- decesul angajatorului persoană fizică;
- rămânerea irevocabilă a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică;
- dizolvarea angajatorului persoană juridică;
- mutarea angajatorului în altă localitate.

Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă (respectivul post să fi fost suprimat din statul de funcții) și să aibă o cauză reală și serioasă, respectiv: să aibă caracter obiectiv (să nu presupună vreun motiv în legătură cu persoana salariatului); să fie precisă (să constituie veritabilul motiv al concedierii); să fie serioasă (în sensul ca motivul ori motivele identificate de către angajator să aibă o anumită gravitate care să impună cu adevărat reducerea unor locuri de muncă).

Cu toate că art. 65 alin. 2 care impune cerința existenței unei cauze reale și serioase vizează numai concedierea pentru motive care nu țin



de persoana salariatului, în realitate, o astfel de cauză trebuie să existe în toate cazurile de concediere a salariatului, în caz contrar, fiind posibil abuzul de drept al angajatorului.

Angajatorul trebuie să stabilească, dacă au apărut astfel de motive, care locuri de muncă se impun a fi reduse și numai ulterior să treacă la concedierea efectivă a celui/celor care ocupă locurile de muncă în cauză.

Este justificată concedierea dacă:

- comerciantul angajator are datorii la bancă și a suferit și o reducere a cifrei de afaceri (în acest caz se cer ambele condiții, cumulativ);
- două posturi sunt grupate într-unul singur;
- cel concediat este înlocuit cu:
  - un colaborator voluntar;
  - un asociat (în societățile comerciale de persoane);
  - un prestator de servicii – persoană fizică sau persoană juridică – utilizat doar temporar în perioada estivală;
- trecerea salariatului în cauză pe un alt post, deși necesară, nu este posibilă;

- locul de muncă s-a desființat ca urmare a pierderii unicului client al angajatorului;
- se introduc tehnologii noi;
- unitatea se mută într-o altă localitate pentru a înlătura anumite dificultăți tehnice, administrative sau comerciale.

Nu este justificată concedierea dacă:

- angajatorul nu desființează, în prealabil, postul/posturile vacant(e) similar(e);
- angajatorul încadrează ulterior, la un interval scurt, un salariat pentru a ocupa un post similar;
- un salariat, încărcat excesiv, a fost însărcinat să execute și sarcinile de serviciu ale celui concediat (caz în care, în realitate, locul de muncă, înțeles drept funcție/post, nu a dispărut ca necesitate funcțională);
- sunt concediați doi salariați și sunt înlocuiți – ambii – de către o persoană – alta decât unul dintre cei doi – care ocupă un post de aceeași natură cu cel (cele) desființat(e);
- se desființează numai postul în care salariatul era detașat și realitatea motivului concedierii (economic sau de altă natură) nu coexistă la ambele unități (atât cea care l-a detașat pe salariat, cât și cea la care salariatul respectiv este detașat);
- unitatea fără personalitate juridică (sucursală), având dificultăți de natură financiară, este integrată unei societăți comerciale care nu întâmpină dificultăți economico-financiare;
- situația financiară a angajatorului este deficitară de mai mulți ani și nu s-a demonstrat nici o agravare a ei;
- angajatorul și-a determinat propria insolvabilitate, ori și-a produs anumite dificultăți financiare, sau a prelevat în interes personal sume mai mari decât îi permitea în mod normal profitul realizat;
- sub pretextul realizării de economii, salariatul concediat este înlocuit de un salariat mai puțin calificat care ocupă același post;
- desființarea unor locuri de muncă dintr-o unitate cu cifra de afaceri aflată în creștere certă, răspunde mai puțin la o necesitate de ordin economic, cât la dorința de a păstra nivelul rentabilității în detrimentul stabilității locurilor de muncă. În acest caz, concedierile nu s-ar baza pe un motiv economic; o atare reorganizare a activității ar fi decisă doar pentru a suprima anumite locuri de muncă, iar nu pentru a păstra competitivitatea întreprinderii în cauză.

# Evaluarea performanțelor profesionale

Se știe că renegocierea anuală a salariului are loc după evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților. Desigur aceste etape succesive pot avea loc și la intervale mai scurte – semestrial sau trimestrial.

Sinteza reglementărilor menționate indică că renegocierea anuală a salariului de bază are loc în raport cu activitatea depusă de fiecare angajat, evaluată în funcție de următoarele criterii:

1. calitatea lucrărilor executate;
2. aportul la realizarea obiectivelor unității;
3. răspunderea asupra îndeplinirii sarcinilor încredințate;
4. atașamentul față de unitate;
5. disciplina în muncă;
6. comportarea în cadrul colectivului de muncă;
7. vechimea în societate, în specialitate și în muncă;
8. calificativul obținut în cadrul evaluării anuale pentru ultimul an.

Dintre aceste criterii, primele trei sunt adecvate evaluării performanțelor profesionale individuale, pentru că sunt criterii personale, în funcție de care se poate renegocia salariul.

Criteriul nr. 4, atașamentul față de unitate, reprezintă, de fapt, una dintre obligațiile principale ale salariaților reglementate de art. 39 alin. (2) lit. d) din Codul muncii: *"obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu"*.

Obligația de fidelitate constituie o obligație principală a salariaților, pe durata executării contractului individual de muncă, de a se abține de la săvârșirea oricărui act sau fapt ce ar putea dăuna intereselor angajatorului, fie prin concurență, fie prin lipsa de discreție cu privire la informațiile confidențiale (secrete) privindu-l pe angajator, de natură tehnică, economică, managerială, comercială etc., la care are acces, permanent sau ocazional, prin activitatea pe care o desfășoară.

Fidelitatea își are izvorul în elementul subordonării, element esențial oricărui raport de muncă, pe care se bazează instituția disciplinei muncii – criteriul nr. 5.

După cum reiese din art. 263 alin. (2) din Codul muncii, încălcarea unei obligații din contractul de muncă de către salariat, cu vinovăție, constituie o abatere disciplinară.

Săvârșirea abaterilor disciplinare, deci nerespectarea disciplinei muncii pot conduce, în condițiile legii, la sancționarea disciplinară, cea mai gravă sancțiune fiind desfacerea contractului individual de muncă. Deci criteriile nr. 4 și 5 nu pot fi criterii de renegociere a salariului. Nu se poate deprecia salariul la renegociere și totodată să se aplice sancțiunea disciplinară.

Singurul criteriu de acordare al salariului îl poate reprezenta numai prestarea muncii – cantitatea și calitatea ei. În acest sens dispune art. 154 alin. (1) din Codul muncii: *"Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă"*. Este normal să fie așa, întrucât, potrivit art. 10 din același Cod, principalele efecte ale unui contract de muncă sunt prestarea muncii de către salariat și plata drepturilor de natură salarială de către angajator. Cauza obligației de a presta munca o constituie executarea obligației de plata a drepturilor de natură salarială.

Criteriul nr. 6, comportarea în cadrul colectivului de muncă, are legătură tot cu instituția disciplinei muncii. Astfel, potrivit art. 266 lit. d) din Codul muncii, *"comportarea generală în serviciu a salariaților"* este un criteriu pe care angajatorul îl are în vedere la stabilirea sancțiunii disciplinare. Deci, nici acest criteriu nu fi poate reținut ca adecvat pentru renegocierea salariului.

Criteriul nr. 7, vechimea în societate, în specialitate și în muncă, se are în vedere la acordarea sporului de vechime. Acesta se acordă, de drept (deci nu în urma negocierii individuale) pe tranșe de vechime, potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil – rod al negocierii colective (a se vedea art. 41 alin. (3) lit. d) din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007 - 2010 nr. 2895 / 29.12.2006). Deci, nici acest criteriu nu poate fi reținut ca adecvat pentru renegocierea salariului.

În ceea ce privește criteriul nr. 8, calificativul obținut în cadrul evaluării anuale pentru ultimul an, acesta nu poate avea relevanță, întrucât evaluarea este, potrivit denumirii, anuală, la fel ca renegocierea salariului, deci vizează, prin definiție, perioada din anul de referință și nu perioade sau calificative din ani anteriori.



# Conflictele de muncă

Reglementarea acestor conflicte se regăsește în art. 248-253 din Codul muncii și în Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă. Așadar, dreptul comun pentru soluționarea conflictelor de muncă este reprezentat de aceste categorii de norme juridice.

Conform art. 284 alin. 1 din Codul muncii, conflictul de muncă reprezintă **orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.**

Potrivit Legii nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, aceeași noțiune este definită ca reprezentând **conflictul individual sau colectiv născut între angajator și salariați cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.**

Între cele două texte legale nu există decât o diferență: în timp ce prin Codul muncii conflictul de muncă este definit sintetic, Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă cuprinde o definiție care concretizează ceea ce Codul exprimă prin „orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă”.

Esențial este faptul că orice conflict de muncă presupune, de regulă, existența unui raport juridic de muncă, întemeiat pe un contract individual sau colectiv de muncă, în legătură cu care se înregistrează, la un moment dat, un dezacord între salariat și angajator ori între partenerii sociali. Există conflict colectiv de muncă (de interese) și atunci când dezacordul se produce cu prilejul negocierii colective (când există sau nu un raport juridic colectiv de muncă).

Nu este un conflict de muncă un eventual dezacord dintre salariat și angajator care ar avea caracter politic.

Clasificarea conflictelor de muncă:

a) În funcție de actul juridic încălcat (contract individual de muncă sau contract colectiv de muncă), conflictele de muncă pot fi:

- conflicte individuale de muncă născute în legătură cu încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă;
- conflicte colective de muncă în legătură cu negocierea, încheierea, executarea sau încetarea contractului colectiv de muncă.

b) După cum, s-a încălcat un drept deja născut sau un interes, conflictele de muncă pot fi:

- conflicte de drepturi (individuale sau colective) care vizează încălcarea unui drept deja născut (existent), al uneia sau al ambelor părți;
- conflicte de interese care vizează apariția unui diferend cu prilejul negocierii colective și care, de această dată, se referă exclusiv la interese, neputând exista în faza de negociere colectivă drepturi deja constituite (în legătură cu obiectul negocierii).

**A. Conflictele de drepturi** reprezintă acele conflicte de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi sau alte acte normative, precum și din contractele individuale sau colective de muncă (art. 248 alin. 3 din Codul muncii și art. 5 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă).

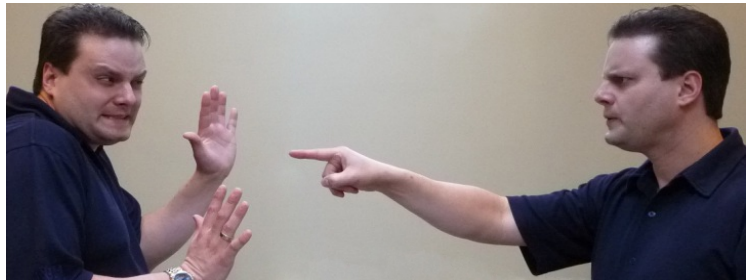
Rezultă următoarele caracteristici ale conflictelor de drepturi:

- intervin numai în ipoteza încălcării unor drepturi consacrate legal sau contractual, nu a unor interese;
- pot privi numai drepturi sau obligații care decurg din contractele individuale sau colective de muncă, dar nu și din alte contracte (cum ar fi, spre exemplu, cele civile de prestări de servicii sau cele comerciale);
- pot interveni în orice moment al încheierii, executării ori încetării contractului individual de muncă sau al executării, suspendării sau încetării contractului colectiv și chiar după expirarea acestora (dacă privesc drepturi născute în temeiul lor);
- pot avea caracter individual sau colectiv, după cum au ca obiect drepturi care decurg din contractul individual de muncă sau din contractul colectiv de muncă; în aceste situații – conflict individual de drepturi, respectiv conflict colectiv de drepturi – nu poate interveni greva (nu este permisă legal);
- orice încălcare de către salariat a obligațiilor sale dă dreptul angajatorului de a-l sancționa disciplinar, dar cu posibilitatea salariatului de a se adresa instanței judecătorești pentru a contesta respectiva decizie;
- orice încălcare de către angajator a obligațiilor sale conferă salariatului/salariaților dreptul de a se adresa instanței judecătorești; așadar, conflictele de drepturi (individuale sau colective) se soluționează, în final, de către instanța judecătorească, după ce, în prealabil, părțile au încercat soluționarea lor pe cale amiabilă.

## B. Conflictele de interese

Cu prilejul negocierii colective în vederea încheierii contractelor colective de muncă este posibil ca între sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților – care-și promovează interesele – și angajator – care-și promovează și el interesele – să apară un conflict colectiv de muncă. Deoarece un astfel de conflict se declanșează în faza de negociere dintre părți – când nu sunt încă născute drepturile lor – legea le denumesc **conflicte de interese.**

Este posibil ca un conflict colectiv să apară și cu prilejul negocierii anuale obligatorii a salariaților, programului de lucru, condițiilor de muncă (în condițiile existenței, de această dată, a unui contract colectiv de muncă multianual).



**Conflictele de interese** au, așadar, următoarele caracteristici:

- de regulă, nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decât exclusiv în cel al negocierii contractului colectiv de muncă; așadar, conflictul de interese nu se poate referi la negocierea unui contract individual de muncă;
- de regulă, conflictul de interese nu se poate declanșa pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă; prin excepție, conflictul de interese se poate declanșa, așa cum am arătat, și în ipoteza existenței unui contract colectiv de muncă încheiat pe mai mulți ani în două dintre ipotezele reglementate de art. 12 din Legea nr. 168/1999, și anume:
  - unitatea nu își îndeplinește obligația de a începe negocierile anuale obligatorii (pe fondul existenței unui contract colectiv de muncă);
  - în caz de divergență cu prilejul negocierii anuale obligatorii;
  - pot avea ca obiect aspectele care, potrivit legislației muncii, pot fi reglementate prin contractul colectiv de muncă;
  - nu pot avea ca obiect revendicări ale salariaților pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ;
  - au întotdeauna caracter colectiv putând avea ca fază finală greva;
  - nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă.

Conflictele de interese la nivelul angajatorului, potrivit art. 12 din Legea nr. 168/1999, se declanșează la dacă:

- a) unitatea refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă în condițiile în care nu are încheiat un contract colectiv de muncă sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat;
- b) unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariați;
- c) unitatea refuză nejustificat semnarea contractului colectiv de muncă deși negocierile au fost definitive;
- d) unitatea nu își îndeplinește obligația de a începe negocierile anuale obligatorii, dacă există un contract colectiv de muncă încheiat pe mai mulți ani;
- e) în caz de divergență în negocierea anuală obligatorie privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru și condițiile de muncă (text introdus prin Legea nr. 261/2007). Necesitatea acestei intervenții legislative a izvorât din următoarea situație din practică: în cazul contractelor colective încheiate pentru mai mulți ani, dacă angajatorul nu începea negocierea cu privire la aceste teme, Legea nr. 168/1999 prevedea în art. 12 lit. d) posibilitatea declanșării unui conflict de interese; dacă angajatorul își îndeplinea obligația de a iniția negocierea, dar fără să se poată stabili un acord, până la adoptarea Legii nr. 261/2007 nu exista răspuns la această situație.

Sindicatul reprezentativ sau, în lipsa acestuia, reprezentanții aleși ai salariaților, sesizează în scris pe angajator în legătură cu revendicările salariaților și cu motivarea acestora. Angajatorul trebuie să răspundă în două zile, iar dacă răspunsul este negativ sau, deși pozitiv, el este neconvenabil pentru salariați, urmează să se declanșeze conflictul de interese propriu-zis.

Florin Oncioiu

info resurse umane

ION BLANĂ (redactor șef)

Redactori:  
LUCIA MARIA RUXANDARU  
IONICA ONCIOIU  
FLORIN ONCIOIU  
ANA-MARIA IURCHIAN

Redacția:  
Str. I. Ghe. Duca nr. 46  
Constanța

e-mail:  
office@idru.ro

site:  
www.idru.ro

ISSN 2066 - 9291