



## *Ghid pentru angajatori privind accesarea măsurii de subvenționare a locurilor de muncă*

### **Acte normative:**

- Art.36 al Legii nr.105 din 14.06.2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj ([https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=139819&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=139819&lang=ro#))
- Procedura de subvenționare a locurilor de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă (Anexa nr.5) ([https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=141661&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=141661&lang=ro#))

**Scopul măsurii:** creșterea șanselor de ocupare a șomerilor care necesită suport suplimentar pe piața muncii.

**Beneficiarii:** angajatorii care angajează șomerii specificați la art. 23 alin. (3) lit. a), c)-j) din Lege, înregistrați la subdiviziunea teritorială, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu o durată de cel puțin 12 luni, cu durata normală a timpului de muncă, cu durata redusă a timpului de muncă sau cu timpul de muncă parțial (muncă pe fracțiuni de normă), conform Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003;

- tineri cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani rămași fără ocrotire părintească;
- persoanele cu dizabilități;
- șomerii de lungă durată (persoanele care nu și-au găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrarea statutului de șomer);
- persoanele cu vîrstă de 50 de ani și peste;
- persoanele eliberate din locurile de detenție;
- victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică;
- victimele violenței în familie;
- alte categorii supuse riscului de excluziune socială stabilite prin lege sau de către Guvern.

**Scopul subvenției:** stimularea angajatorilor prin compensarea parțială a salariului de bază, în conformitate cu contractul de muncă al persoanei angajate.

**Subvenția asigură:** compensarea a 80% din cuantumul salariului de bază, conform contractului individual de muncă al angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat.

Nr. d/o	Acțiunea	Documentul (după caz)
1.	<p>Depunerea de către angajator a Cererii cu privire la acordarea subvențiilor lunare aferente subvenționării locurilor de muncă, cu anexarea Declarației pe proprie răspundere cu privire la întrunirea condițiilor de acordare a subvențiilor lunare aferente subvenționării locurilor de muncă la subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă (STOFM) în a cărei rază își desfășoară activitatea.</p> <p><i>* Actele menționate pot fi depuse direct, prin poștă sau poștă electronică.</i></p>	<p>Cerere cu privire la acordarea subvențiilor lunare aferente subvenționării locurilor de muncă</p> <p>Declarație pe proprie răspundere cu privire la întrunirea condițiilor de acordare a subvențiilor lunare aferente subvenționării locurilor de muncă</p>
2.	<p>În cazul în care angajatorul nu a declarat locul de muncă vacant pentru care solicită subvenții, STOFM în a cărei rază se află locul de muncă solicită angajatorului declararea locului de muncă prin completarea și prezentarea Formularului „Informația privind locul(urile) de muncă vacant(e)” sau prin publicarea locului de muncă vacant de portalul <a href="http://www.angajat.md">www.angajat.md</a>.</p>	<p>Formularul „Informația privind locul(urile) de muncă vacant(e)”</p>
3.	<p>STOFM în termen de până la 15 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii angajatorului, identifică persoane din categoria șomerilor care necesită suport suplimentar la angajarea în câmpul muncii, care corespund condițiilor locului de muncă din cadrul șomerilor înregistrați.</p> <p><i>* Angajatorul poate identifica de sine stătător persoana pentru a fi angajată, cu condiția că această persoană se înregistrează cu statut de șomer la STOFM.</i></p> <p><i>** Nu poate fi angajat șomerul care a activat și a fost eliberat în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției din cadrul unității angajatorului solicitant de subvenție.</i></p>	<p>Fișă de repartizare pentru ocuparea locului de muncă, eliberată șomerului de către STOFM</p>
4.	<p>Stabilirea datei interviului de angajare cu șomerul identificat pentru ocuparea locului de muncă (în termen de până la 15 zile lucrătoare, de la data înregistrării cererii angajatorului).</p>	
5.	<p>Desfășurarea interviului de angajare.</p>	
6.	<p>Completarea de către angajator și prezentarea de către șomer la STOFM a Înștiințării privind încadrarea în muncă.</p>	<p>Înștiințare privind încadrarea în muncă</p>
7.	<p>Informarea angajatorului despre Decizia cu privire la acordarea /refuzul motivat a acordării subvenției în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii Deciziei.</p> <p>În termen de 30 de zile lucrătoare de la data emiterii deciziei de acordare a subvenției, angajatorul angajează șomerul din lista categoriilor specificate la art. 23 alin. (3) lit. a), c)-j) din Lege, direcționat de STOFM.</p> <p><i>* Decizia cu privire la refuzul motivat a acordării subvenției se emite în cazul în care angajatorul:</i></p> <p><i>-nu întrunește condițiile prevăzute la pct.6 din Procedură;</i></p>	<p>Decizie cu privire la acordarea subvențiilor aferente subvenționării locurilor de muncă</p> <p>Decizie cu privire la refuzul motivat a acordării subvenției aferente subvenționării locurilor de muncă</p>

	<p><i>-nu pot fi identificați șomeri din categoria celor specificați la art.23 alin.(3) lit.a),c-j) din Legea corespunzător condițiilor locului de muncă pentru care se solicită subvenția;</i></p> <p><i>-nu sunt mijloace financiare disponibile pentru a finanța măsura respectivă.</i></p>	
8.	<p>Angajarea cu contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, de cel puțin 12 luni, a șomerului.</p> <p><i>* Data angajării indicată în contractul individual de muncă trebuie să coincidă cu data angajării indicată în Înștiințarea privind încadrarea în muncă.</i></p>	Contract individual de muncă
9.	<p>Verificarea la sediul angajatorului a faptului angajării persoanei (contractul individual de muncă semnat de angajator și persoană, ordinul/dispoziția de angajare, fișa postului) și întocmirea Actului de verificare.</p>	Act de verificare cu privire la angajarea persoanei pentru care se subvenționează locul de muncă
10.	<p>Prezentarea către STOFM în a cărei rază se află locul de muncă a copiei certificatului de înregistrare și copia contractului individual de muncă al persoanei angajate.</p> <p><i>* Actele menționate pot fi depuse de angajator direct, prin poștă sau poșta electronică.</i></p>	Copia certificatului de înregistrare; Copia contractului individual de muncă al persoanei angajate
11.	<p>Încheierea Contractului cu privire la subvenționarea locului de muncă, semnat de angajator și șeful STOFM în a cărei rază se află locul de muncă.</p>	Contract cu privire la subvenționarea locului de muncă
12.	<p>Achitarea subvenției, în baza contractului încheiat dintre angajator și STOFM, lunar, până la data de 15 a lunii următoare, în sumă egală de 80% din quantumul salariului de bază, conform contractului individual de muncă al angajatului, dar nu mai mult de 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat.</p> <p><i>*Data începerii plății subvenției este data angajării șomerului.</i></p>	
13.	<p>Menținerea raporturilor de muncă cu persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data încheierii perioadei în care angajatorul primește subvenția.</p> <p>În total, angajatorul are obligația de a menține raporturile de muncă cu persoana angajată la locul de muncă subvenționat cel puțin 12 luni de la data angajării (6 luni de primire a subvențiilor lunare + 6 luni de la data încheierii perioadei de primire a subvențiilor).</p>	
14.	<p>Informarea STOFM cu care s-a încheiat contractul, despre concedierea sau demisia persoanei angajate la locul de muncă subvenționat, indiferent de motiv, în termen de 3 zile lucrătoare de la data întreruperii raporturilor de muncă.</p> <p><i>* Înștiințarea poate fi transmisă în scris, prin poștă sau poșta electronică.</i></p>	Înștiințare cu privire la încetarea raporturilor de muncă
15.	<p>Informarea STOFM despre suspendarea raporturilor de muncă care depășește 60 de zile calendaristice consecutive, în scris, prin poștă sau poșta electronică, în ziua imediat următoare a expirării termenului de 60 de zile calendaristice consecutive de la data suspendării.</p> <p>În cazul încetării raporturilor de muncă din inițiativa persoanei angajate înaintea expirării termenului de 6 luni – perioada de acordare a subvenției – plata subvenției încetează.</p>	

	<i>* Dacă locul de muncă devine vacant, angajatorul poate depune o nouă cerere de acordare a subvenției, iar STOFM va încheia un nou contract pentru acordarea subvenției.</i>	
16.	Monitorizarea menținerii raporturilor de muncă cu persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 12 luni de la data angajării persoanei.	
17.	Monitorizarea menținerii raporturilor de muncă prin vizite la angajator, în decurs de 10 zile lucrătoare după expirarea a 6 luni de la data angajării persoanei, precum și înaintea expirării perioadei de menținere a raporturilor de muncă, cu întocmirea actului de verificare.  Actul de verificare se semnează de către angajator.	Act de verificare a menținerii raporturilor de muncă
18.	Rambursarea subvenției primite în cazul desfacerii, din inițiativa proprie a angajatorului, a contractului individual de muncă cu Șomerul angajat, înainte de expirarea a 12 luni de la data angajării, cu excepția cazului în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă l-a constituit încălcarea disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare sau rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.  <i>* Plata subvenției încetează în ziua imediat următoare în care au apărut următoarele cazuri: -la expirarea perioadei stabilite; -în cazul decesului persoanei pentru care a fost subvenționat locul de muncă; -în cazul desfacerii contractului de muncă cu persoana pentru care a fost subvenționat locul de muncă; -în cazul suspendării raporturilor de muncă cu persoana angajată pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice consecutive. ** În cazul încetării contractului individual de muncă înainte de expirarea perioadei de subvenționare, ultima zi de plată a subvenției va fi data eliberării persoanei de la locul de muncă.</i>	
19.	Completarea de către angajator și șomer a Chestionarului de evaluare a măsurii de subvenționare a locurilor de muncă. Chestionarul va fi completat după expirarea a 12 luni de la data angajării persoanei.  <i>* Chestionarele de evaluare a măsurii de subvenționare a locurilor de muncă se completează în decurs de 14 zile calendaristice de la data expirării a 12 luni de la data angajării persoanelor. ** Chestionarele de evaluare pot fi completate direct la sediul STOFM, pot fi transmise scanate prin fax sau e-mail ori pot fi transmise în original prin poștă (în plic, pe suport de hârtie).</i>	