



Promovarea formarii profesionale continue

Oportunități pentru întreprinderi, sindicate și angajatori în cadrul dialogul social

Raport de bune practici

Participanti in cadrul BICO: Reprezentanti ai lucratorilor si angajatorilor din Bulgaria, Lituania si Romania

Cooperare transnationala

➤ Bulgaria

➤ Lituania

➤ Romania

VS/2012/0458 (BICO-proiect)



Cu sprijinul financiar
al Comisiei Europene

Responsabilitatea revine autorului și Comisia nu este responsabilă pentru diversele utilizări ale informațiilor conținute în acest document



Această broșură oferă informații privind managementul formării profesionale continue în ramuri industriale și în companii, din punctul de vedere al partenerilor sociali, și documentează rezultatele proiectului european BICO

Această măsură s-a derulat în perioada decembrie 2012 – martie 2014, responsabil pentru gestionarea proiectului fiind Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS). BICO a fost finanțat din linia bugetară 04.03.03.03 ("Informarea, consultarea și participarea reprezentanților întreprinderilor") a Comisiei Europene.

(Nr. Referință proiect **VS/2012/0458**)

Publicat de:

Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS)
Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld (Germania)

Continut și editare:

Gisbert Brenneke (Arbeit und Leben Bielefeld / DE)
Svetla Toneva (WETCO / BG)
Danute Slionskiene (LPSK / LT)
Teodora Gheorghevi (FSCM / RO)

Versiuni publicate: English, Bulgarian, Lithuanian, Romanian

Bielefeld, Martie 2014

Cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

*R*Responsabilitatea revine autorului și Comisia nu este responsabilă pentru diversele utilizări ale informațiilor conținute în acest document



CONTINUT

Despre proiectul BICO

(1) Promovarea formarii profesionale continue - oportunități pentru întreprinderi, sindicate și angajatori în cadrul dialogul social

Mai multe motive pentru formarea profesionala continua

Domenii strategice pentru actinui de cooperare în formarea continuă la nivel de companii

Declarația de la București 2013

(2) Asistenta practica: Practica in implementarea formarii profesionale continue in companii (companii pilot)

BULGARIA

- Ludogorie-91 AD
- Kastamonou Bulgaria AD
- ThyssenKrup Jupiter Stomana BG
- Complex Industrial Service EOOD

LITUANIA

- Grigiskes AD
- Šilutės baldai
- Baltik vairas
- Nemunas

ROMANIA

- Altur Slatina
- Mecanica Marsa
- Vard Tulcea

(3) Dialog social: Imbunatatirea consultarii si negocierii la nivel de ramuri

BULGARIA

- Lemn/mobila
- Metalurgie

LITUANIA

- industria forestiera/lemn/mobila
- Metalurgie

ROMANIA

- Constructii de masini

Link-uri utile

Despre proiectul european BICO

BICO este o inițiativă europeană în parteneriatul social bipartit, care are ca scop îmbunătățirea formării continue în companiile din lemn/mobila și metal/constructii de masini

Acest parteneriat transnațional este format dintr-o rețea formată din 8 federații sindicale și 5 asociații patronale din Bulgaria, Lituania și România. Scopul parteneriatului proiectului este de a consolida schimburile de informații la nivel comunitar, concentrându-se pe legăturile dintre dezvoltare corporativă, instruirea și participarea angajaților. De asemenea, își propune să pună în aplicare o strategie la nivel de sectoare pentru formare profesională având la baza dialogul social, în IMM-urile din lemn / mobila și metal / constructii de masini. La nivelul sectoarelor, partenerii sociali au lucrat împreună, ca parte a unei rețele din 22 de reprezentanți ai 11 companii pilot. Activitățile și acordurile de politica sectorială au fost discutate și puse în aplicare prin intermediul acestei rețele, susținută de diferite companii. Proiectul este susținut de parteneri sociali la nivel european, printre care se numără Federația Europeană din Construcții și Industria Lemnului (EFBWW) și comitete din întreprinderi germane.

Proiectul a produs modele de acțiune, care pot fi împartășite în întreaga rețea, prin intermediul politicilor sectoriale. Aceste modele oferă un plan de inițiativă pro-actie care vizează protejarea locurilor de muncă, dezvoltarea personalului și promovarea formării angajaților. Parteneriatul proiectului sprijină elaborarea politicii de formare sectorială, îmbunătățește modul de formare și, mai mult, este gestionat de către partenerii sociali în cadrul companiilor și promovează dezvoltarea necesară de cunoștințe practice și crearea de resurse. Toate activitățile sunt implementate în sub-rețele naționale (sectoare și companii) și împărtășite prin intermediul parteneriatului transnațional.

Au fost atinse următoarele rezultate:

- ° 8 federații sindicate naționale / europene și 5 organizații patronale au discutat despre standardele actuale, piața forței de muncă și cerințele ocupării forței de muncă, relative la calificări și la formarea continuă. Ele au stabilit obiective comune, au planificat acțiuni, inițiativă politică specifice sectoarelor și au lucrat împreună într-un context transnațional, deși sectoarele au fost diferite.
- ° 126 de reprezentanți la nivel de sectoare și de companii - inclusiv 68 de femei - au participat la patru evenimente în cadrul proiectului și activități la toate nivelele. Acești participanți reprezintă aprox. 6.500 de angajați care lucrează pentru 11 companii.
- ° 24 de reprezentanți (angajați / angajatori), care lucrează în 11 companii din cele 5 sectoare naționale, au fost instruiți în managementul formării continue la nivel de companii și au aplicat noile cunoștințe dobândite în firmele lor.
- ° În calitate de experți în formare, ei au lucrat împreună pentru a dezvolta principiile de bază pentru managementul formării în companie, anterior punerii în aplicare a acestui sistem în companiile lor.
- ° Reprezentanții la nivel de sectoare și de întreprinderi au dezvoltat, negociat și introdus contracte sectoriale și acorduri de formare profesională în companii, laolaltă cu standardele obligatorii pentru organizații, și au pus în aplicare a inițiativă de perfecționare.
- ° Partenerii sociali au elaborat linii directoare pentru formare continuă în companii (RO), acorduri de învățare la locul de muncă (LT) și au cazut de acord asupra standardelor salariale pentru formare (BG).
- ° În "Declarația de la București din 2013", partenerii europeni din cadrul proiectului au stabilit obiectivele comune de politică a formării continue, care includ un angajament voluntar pentru continuarea pe termen lung a inițiativelor introduse, în companii și sectoare.

° Toți partenerii au mediatizat și diseminat, documentat și difuzat experiențele lor, practicile de lucru și punctele de vedere, prin intermediul unor rapoarte și materiale. Acestea promovează

realizarea comuna de materiale cu privire la importanța, pentru politica economică și ocuparea forței de muncă, promovării ocupării forței de muncă și formării continue în cadrul companiilor.

° Rezultatele obținute în 2013 sunt vizibile în patru buletine informative și în materiale din cadrul seminarului, folosite de experții în formare, într-un set de instrumente pentru managementul formării continue în companii și într-un "raport cu cele mai bune practici", asupra inițiativelor de succes introduse în companii și sectoare.

° Informații detaliate privind punerea în aplicare a acestei inițiative pot fi găsite pe site-urile Arbeit und Leben Bielefeld și a celorlalți parteneri în proiect.

Toate informațiile sunt disponibile pe pagina www.bico-project.eu

Promovarea formarii profesionale continue Oportunități pentru întreprinderi, sindicate și angajatori în dialogul social

Motive pentru formare profesionala in plus

Domenii strategice pentru acțiuni de cooperare în formarea continuă la nivel de companii

Declaratia de la Bucuresti 2013

Asistenta practica

Implementarea formarii profesionale continue in practica companiilor (companii pilot)

Startul in companiile participante din BULGARIA

Situațiile în întreprinderile pilot au fost revizuite și analizate la începutul proiectului, pe baza unor criterii convenite între partenerii de proiect. Datele din patru companii au relevat diferențe în unele puncte, dar similitudini în cele mai multe aspecte - nivel de organizare al FPC, semnificație și atitudine față de FPC în cadrul companiei, motivația lucrătorilor de a învăța, politică de formare în companie etc.

Ludogorie 91 AD

Situația de start

Un sistem bun de formare continuă, realizat și gestionat de către conducere și sindicate. Parteneriat social bun, participarea activă a liderilor sindicali în planificarea anuală a măsurilor de formare profesională. Lipsa de resurse stabile pentru politica de formare, slaba folosire a fondurilor UE și a finanțării naționale, nivel mediu de motivație a lucrătorilor de a participa la măsuri de formare profesională. Lacune în analiza nevoilor de formare și a competențelor-cheie de formare.

Planul de implementare 2013

Adoptarea noii metodologii prezentate la seminarul privind managementul sistematic al FPC, stabilirea grupului de experți în calificare din companie, analiza nevoilor de formare și planificarea, îmbunătățirea dialogului social și elaborarea Acordului de FPC în cadrul CCM.

Rezultatele implementării

Stabilirea grupului de experți, negocierea și adoptarea unui plan anual de instruire, adoptarea unui acord de formare, analiza eficienței formării, procedurile de evaluare, reguli și măsuri de gestionare a FPC. Compania a adoptat metodologia învățată și o pune în aplicare pas cu pas.

Documente de la LUDOGORIE

(1) Anexa la CCM din 04.01.2010

" Ludogorie -91 AD", Cubrat, Bulgaria

**Anexa la CCM
din 04.01.2010**

Astăzi , 23.09.2013 prezenta anexă este încheiat între conducerea " Ludogorie -91 " AD , orașul Cubrat , reprezentata de director executiv ing. Kalina Miteva si intre Sindicatul KNSB, reprezentat de ing. Milena Yordanova, cu următorul text :

La cap. III "Conditii pentru recrutare , angajare , calificare și recalificare" , se adaugă :
Art. 16a , după cum urmează :

Se infiinteaza un Consiliut de calificare , ce organizează echipa și gestioneaza procesul de formare a personalului și care va include ca membru președintele Sindicatului KNSB .

Consiliul de calificare va stabili Planul anual de Formare a Personalului, va elabora si va prezenta directorului executiv programele de instruire pentru fiecare măsură de formare .

Consiliul de calificare este responsabil de selecția stagiilor, perioada și locul de desfășurare a instruirii , personalul pentru formare, modalitatea formarii - interna sau externa , precum și de graficul timpului pentru programul de formare .

Consiliul de calificare elaborează și prezintă o analiza a eficienței directouluir executiv, pentru măsura de formare realizata .

Actuala anexă este elaborata în două exemplare , câte unul pentru fiecare dintre părți .
Anexa este în vigoare de la data semnării .

Presedinte Sindicat KNSB:

Angajator:

.....
/Ing. M. Yordanova/

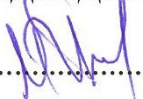
.....
/Ing. K.Miteva/

Настоящото споразумение се изготвя в два еднообразни екземпляра, по един за всяка от страните.

Споразумението влиза в сила от датата на подписването му .

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА СО НА КНСБ

РАБОТОДАТЕЛ :

.....


/инж.М.Йорданова/



.....
инж.К.Митева/

(2) Ordin pentru infiintarea Comitetului de Calificare

" Ludogorie -91 AD", Cubrat, Bulgaria

ORDIN**Nr 16A****23/09/2013, oras Cubrat**

Având în vedere planul anual de instruire a personalului in " Ludogorie -91 AD " , orașul Cubrat , pentru septembrie 2013 - august 2014

Se emite prezentul ORDIN :

Prin care urmează să fie stabilit Comitetul de calificare, pentru a organiza și a gestiona procesul de formare a personalului , format din următorii membri:

Lider de echipă : Veselin Nikolov , manager unitate productie

Coordonator : Dyanko Atanassov , șef al unității " Organizarea muncii și a resurselor umane"

Coordonator : ing. Milena Yordanova , șef al unității " Sănătatea și securitatea la locul de muncă " și președintă a Sindicatului afiliat KNSB "

Principalele responsabilități ale echipei :

- 1 . Definește subiecte de instruire pentru cursuri și programe de instruire a personalului
- 2 . Selectează participanții la cursuri
- 3 . Definește programul si locatia formarii
- 4 . Selectează formatori - intern sau extern
- 5 . Definește durata formării
- 6 . Prezintă directorului executiv un program de instruire pentru fiecare măsură de formare
- 7 . Elaborează și prezintă directorului executiv analiza de eficiență pentru formare realizata

O copie a acestui ORDIN va fir predată membrilor echipei de mai sus .

Angajator:

РАБОТОДАТЕЛ :



1. _____

2. _____

(3) Ordin privind formarea*“Ludogorie -91 AD”, Cubrat, Bulgaria***ORDIN****Nr 16B**

14/10/2013,oras Cubrat










Având în vedere noile comenzile ale noilor clienti pentru mobila de export, cu diferite materiale și profile și

Având în vedere planul anual de instruire a personalului al "AD Ludogorie -91", orașul Cubrat, pentru septembrie 2013 - august 2014, propunerea pentru Programul de Formare de operatori Masini ai departamentului principal de productie, unitatea 1 și ca urmare a propunerii Comitetul de Calificare, se emite:

Urmatorul ORDIN:

Cu data de 22/10/2013 va incepe cursul formare a lucrătorilor de la unitatea 1, conform programului de formare. Instruirea se va desfasura în sala de antrenament, precum și la locurile de muncă, de către formatorii selectați. Durata cursului este de 60 de ore.

Participants:

	Nume
	Nume
	Nume
	Nume
	Nume
	Nume
	Nume
	Nume
	Nume

Timpu petrecut în procesul de învățare va fi considerat ca timp de lucru și se va reflecta ca muncă cu normă întreagă și cu plata respectiva.

După finalizarea formarii, fiecare cursant trebuie să completeze foaia de lucru, care atestă finalizarea sarcinilor date.

Analiza de eficiență trebuie să se bazeze pe rezumatul datelor foliilor de lucru. Analiza se va elabora de către domnul Vesselin Nikolov și prezentat directorului executiv

O copie a acestui ordin va fi predată tuturor partilor interesate.

Angajator:.....

Копие от настоящата заповед да се връчи на заинтересованите лица.

РАБОТОДАТЕЛ:



(4) Programul de calificare a personalului 2013 (Ludogorie-91 AD)



ПРОГРАМА
за обучение на персонала от основно производство - I-ви участък
в „Лудогорие-91“ АД, гр.Кубрат

№	ТЕМА	ЛЕКТОР	МЯСТО ЗА ПРОВЕЖДАНЕ	ВРЕМЕТРАЕНЕ
1	Видове машини и работни места в производството на столове , маси и др. изделия от масивна дървесина	Веселин Николов	Работни помещения-на място	6 часа
2	Практическа работа по машините за производство на мебели от масивна дървесина	Веселин Николов	При всяка машина	40 часа
3	Видове инструменти и измервателни уреди необходими за производството на изделия от масивна дървесина	Веселин Николов	Зала за обучения	2 часа
4	Основни и спомагателни материали, които се влагат в производството на столове и маси от масивна дървесина	инж.К.Митева	Зала за обучения	2 часа
5	Видове столове и маси според функцията и конструкцията им	инж.К.Митева	Изложбена зала	1 час
6	Задължения като оператор на машини в производството на мебели-описание	Дянкo Атанасов	Зала за обучения	2 часа
7	Какви видове опасности крие работата в производството на мебели от масивна дървесина	инж.Милена Йорданова	Зала за обучения	2 часа
8	Действия при възникване на пожар	Росен Йорданов	Работни помещения	1 час
9	Действия при ситуация с трудова злополука.	инж.Милена Йорданова	Зала за обучения	1 час
10	Видове проверки и измервания на работното място, свързани с качеството. Периодичност		Работни помещения	1 час
11	Маршрутни карти, работни карти – описание на информацията, която се попълва в тях		Работни помещения	1 час
Всичко				59 часа

10.10.2013г

Kastamonou Bulgaria AD

Situatia de start

Rata relativ ridicată a muncitorilor slab calificați sau non-calificați. Se aplică măsuri de formare, dar mai degrabă spontan, când apar urgente. Buna cooperare și dialog între partenerii sociali, participarea activă a sindicatului în planificarea și punerea în aplicare a formării. Sunt necesare planificarea sistemului, o metodologie și instruirea privind competențe tehnice și sociale.

Implementarea planului pe 2013

Realizarea unui nou contract colectiv cu clauze îmbunătățite pentru managementul FPC, elaborarea planului anual de instruire conform metodologiei prezentate, îmbunătățirea cooperării privind punerea în aplicare a măsurilor de formare profesională.

Rezultatele implementării

În cadrul companiei există două organizații sindicale, care se ocupă cu problemele FPC, împreună cu managementul companiei, dar există un acord colectiv acoperitor pentru tot personalul. În urma participării la BICO, s-a finalizat complet planului anual de instruire pe 2013. A fost efectuată analiza eficienței și au fost stabilite îmbunătățiri în planificarea planului pentru anul 2014. Reprezentanții sindicatelor au participat activ la discutarea bugetului pentru calificare, analiza nevoilor de formare, planificarea măsurilor de FPC etc. Înaintea BICO compania a avut deja propriile sale politici, cum ar fi politica de asigurare a calității, politica SSM etc. În urma inițiativei sindicatelor în cadrul proiectului BICO, firma și-a stabilit propria sa politică de formare și de calificare. Au fost impuse și îmbunătățirea necesarului de instruire și echiparea spațiilor de calificare și formare.

ThyssenKrup Jupiter Stomana BG

Situatia de start

Dialogul social în cadrul companiei este la început. CCM nu a fost încheiat. Nu există un acord privind formarea profesională continuă între reprezentanții administrației și ai lucrătorilor. Măsurile de formare sunt aplicate unilateral de către conducerea companiei.

Planul de implementare 2013

Întâlniri cu angajatorul; analiza situației privind formarea continuă în cadrul companiei, cu accent pe sănătate și siguranță la locul de muncă

Definirea nevoilor de formare și de constituire a echipei de formatori - angajator și reprezentanți ai sindicatului.

Rezultatele implementării

La nivel de companie există obstacole semnificative pentru a începe dialogul social, iar în timpul proiectului a fost concediat liderul de sindicat. Cu toate acestea, discuțiile continuă și problemele privind calificarea și instruirea lucrătorilor sunt negociate. Datorită influenței proiectului, compania a început calificarea și formarea lucrătorilor cu un centru VET.

Complex Industrial Service EOOD

Situatia de start

În cadrul holding-ului KCM există un sistem de formare profesională continuă aprobat. Dialogul social se desfășoară bine și există un parteneriat la nivel de companie. Avantaje: cei mai mulți dintre lucrători au o înaltă calificare, compania are un centru de VET propriu. Se desfășoară analiza nevoilor de formare și planificarea anuală a măsurilor de formare.

Planul de implementare 2013

Analiza punerii în aplicare a planului anual de instruire; negocieri și elaborarea unui plan anual de formare continuă - proiect pentru anul viitor cu o echipă bipartită
Efectuarea unui curs pentru reprezentanților lucrătorilor; negocieri pentru încheierea unui Acord de formare continuă pentru 2014.

Rezultatul implementării

Compania negociază și semnează CCM în fiecare an, ceea ce oferă posibilitatea de a realiza îmbunătățiri necesare în mod regulat. Managementul și sindicatul au introdus împreună instrumente utile pentru gestionarea durabilă a FPC, precum și un acord de formare individuală pentru calificare pe termen lung, analiza regulată a eficienței, planificarea anuală etc.

Documente pentru "COMPLEX INDUSTRIAL SERVICE" EOOD

(1) Extras din CCM

III. OCUPARE, CALIFICARE SI RECALIFICARE

Art. 13 Intelegand că succesul companiei depinde de capitalul uman și de formarea și dezvoltarea continua a angajaților, părțile convin :

(1) Angajatorul trebuie să asigure , acolo unde este posibil , conditii organizatorice si financiare pentru formarea și calificarea angajaților , în conformitate cu cerințele legale , obiectivele de afaceri și programul de dezvoltare a companiei .

(2) Sindicatele trebuie participe în mod activ cu propuneri și inițiative în cadrul studiului pentru determinarea nevoilor de formare , realizarea programelor de dezvoltare a resurselor umane și organizarea , implementarea și monitorizarea prezentei si impactului formarii .

(3) Angajații trebuie aiba raspunderea persoanala pentru dezvoltarea abilităților lor și a carierei și sunt solicitati sa mențina și dezvolte cunoștințele teoretice, practice și abilitățile, în conformitate cu cerințele pentru poziția pe care au, conform fișa postului precum si in parametrui și recomandările angajatorului .

Art. 14 Dacă este posibil și în funcție de nevoile companiei , angajatorul oferă recalificare proactivă angajaților in pericole de disponibilizare .

KIC

5. Работници и служители, които са нелоялни към РАБОТОДАТЕЛЯ по смисъла на чл.126, т.9 от Кодекса на труда, както и тези, които с действията си (бездействията) си пречат на останалите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения.

(3) Синдикални членове, ползващи закрила по ал.1, трябва да имат редовно членство в съответната Синдикална организация, най-малко шест месеца преди започване на съкращението. Редовността на членството се установява със служебна бележка и документ за редовно внесен членски внос, подписана от Председателя на Синдикалната организация, страна по този Договор.

(4) Работодателят отправя писмено искане за предварително съгласие по ал. 1 до ръководството на съответната Синдикална организация на предприятието, в което се посочват мотивите за уволнение на всяко лице поотделно. Срокът за аргументиран отговор на Синдиката до Работодателя е пет работни дни.

(5) В случай, че в срока по предходната алинея РАБОТОДАТЕЛЯТ не получи отговор или полученият отговор не е аргументиран, той може по своя преценка да уволни съответния работник или служител.

(6) Закрилата по ал.1 не се прилага за работниците и служителите, присъединили се към КТД .

Чл.13 Ръководейки се от разбирането, че успехът на дружеството зависи от неговия човешки капитал и непрекъснатото обучение и усъвършенстване на работниците и служителите, страните се договарят:

(1) Работодателят да осигурява при възможност организационните и финансови условия за обучение, квалификация и преквалификация на работниците и служителите, в съответствие с изискванията на закона, целите на бизнеса и програмата за развитие на дружеството.

(2) Синдикатите да участват активно с предложения и инициативи при проучването и определянето на нуждите от обучение, разработването на програмите за развитие на човешките ресурси, както и при организирането, осъществяването и контрола на посещаемостта и ефекта от обученията.

(3) Работниците и служителите носят лична отговорност за своето професионално развитие и са длъжни да поддържат и развиват своята теоретична и практическа подготовка и квалификация, в съответствие с изискванията за заеманата длъжност, заложените в длъжностната характеристика параметри и препоръки на работодателя.

Чл.14 При възможност и съобразно нуждите на Дружеството РАБОТОДАТЕЛЯТ осигурява изпреварваща преквалификация на подлежащи на съкращаване работници и служители.





RAPORT DE BUNE PRACTICI MANAGEMENTUL FORMARII CONTINUE

o Contract individual de formare ("COMPLEX INDUSTRIAL SERVICE" EOOD)

ДОГОВОР за придобиване на квалификация

Днес г., в гр. Пловдив, на основание чл. 234 от КТ се сключи този договор за придобиване на квалификация между:

"Комплексен индустриален сервиз" ЕООД Пловдив, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, ул."Асеновградско шосе", с Булстат 202344094
Представяван от Управител – Златко Димитров Димитров от една страна наричан в договора „РАБОТОДАТЕЛ”

и

....., ЕГН, живущ в, изпълняващ длъжността в "Комплексен индустриален сервиз" ЕООД гр.Пловдив, от друга страна наричан в договора „ОБУЧАЕМ”

I. ПРЕДМЕТ НА ДОГОВОРА

Придобиването на квалификация по В

II. ПРАВА И ЗАДЪЛЖЕНИЯ

1. „ОБУЧАЕМИЯТ” се задължава :

- 1.1. Да се явява редовно на присъствените занятия и положи необходимите старания и усилия за успешно полагане на изпитите.
- 1.2. Да защити дипломна работа на тема, свързана с дейността на „Комплексен индустриален сервиз” ЕООД гр.Пловдив и съгласувана с

CONTRACT pentru dobandirea de calificare

Astazi , in Plovdiv, pe baza Art. 234 din Codul Muncii, se incheie un contract de calificare intre:

"Complex Industrial Service " Ltd. Plovdiv,cu sediul inregistrat la: Plovdiv, "Asenovgradsko shose ", inregistrat la Registrul Comertului, cod TVA 202344094, rreprezentat de manager - Zlatko Dimitrov Dimitrov, denumit in continuarea contractului "Angajator"
si

....., CI, adresa, loc de munca in compania "Complex Industrial Service " Ltd. Plovdiv ,
denumit in continuarea contractului "Cursant"

I. SUBIECTUL CONTRACTULUI:

DOBANDIREA CALIFICARII in la, tipul cursului

II. DREPTURI SI OBLIGATII

1. Cursantul va:

- 1.1. Participa în mod regulat la lecții și va face eforturile necesare pentru a promova examenenele.
- 1.2. Depune o teză pe un subiect legat de activitatea ""Complex industrial service" Ltd. Plovdiv, aleasa de comun acord cu "Angajatorul". După depunere, teza va fi prezentata în cadrul "Complex Industrial Service" SRL Plovdiv.
- 1.3. Continua să lucreze în "Complex de servicii industriale" Ltd. Plovdiv, nu mai puțin de cinci ani de la absolvirea cursului.

2. Angajatorul va:

- 2.1. Furniza un curs de calitate pentru concediul cu plata si fără plată, asigurat pentru participare la curs si pentru pregatire pentru examene.
- 2.2. Este obligat să plătească taxe semestriale pentru completarea periodica a formarii
- 2.3. Ajuta în pregătirea lucrării.

Contract individual de formare ("COMPLEX INDUSTRIAL SERVICE" EOOD).

III . RESPONSABILITATI:

1. Daca formarea este intrerupta la decizia cursantului sau din vina sa , și la încetarea contractului de muncă pe motiv disciplinar sau fara acodrul anagjatorului, "cursantul" va plati despăgubiri valorand suma aferenta concediului de studii , taxele semestriale, precum și alte cheltuieli de pregătire și formare profesională, împreună cu dobânda legală.
2. La încetarea raportului său de muncă în mod unilateral sau fără acordul"angajatorului", înainte de expirarea perioadei de cinci ani, "cursantul" este va achita despăgubiri valorand suma aferenta concediului de studii , taxele semestriale, precum și alte cheltuieli de pregătire și formare profesională, împreună cu dobânda legală.
3. Contractul poate fi reziliat la cererea "cursantului" înainte de expirarea perioadei de cinci ani, fără plata despagubirii in caz de boala sau castigare functie in urma alegerilor.

IV. TERMENII CONTRACTULUI

Acest contract va fi reziliat:

1. Odată cu expirarea acțiunii.
2. În cazul întârzierii în îndeplinirea sarcinilor de peste 30 de zile, partea in culpa are dreptul sa rezilieze unilateral contractul, cu două săptămâni de preaviz in scris.

Contractul a fost elaborat și semnat la 2 / două / exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

ANGAJATOR:

/ /

CURSANT:

/ /

Îmbunătățiri în companiile participante din LITUANIA

„Grigiškės“

Situația de start

Înainte de proiectul Bico a existat problema lipsei de motivație a angajaților noștri, în a dobândi o altă profesie. Nu aveam suficiente cunoștințe privind motivarea angajaților pentru învățare.

Obiectivul nostru: Crearea și semnarea unui acord între conducere și sindicat pentru instruirea personalului, pregătirea planului de instruire pentru anul 2014.

Planul de implementare 2013

În cadrul seminarului din Sofia al proiectului BICO, am acumulat cunoștințe considerabile. După seminar, am înființat un Comitet Bilateral pentru formare profesională în cadrul întreprinderii.

Întâlniri bilaterale periodice au avut loc în conformitate cu programul stabilit.

Rezultatele implementării

În timpul întâlnirilor și negocierilor a fost elaborat planul de instruire. A fost nevoie să realizăm analiza abilităților. Instruirea cuprinde mai multe aspecte. Noii angajați sunt instruiți conform procedurii de probă. În ultimul an au fost recrutați 116 de angajați noi. Ulterior, după clarificarea nevoilor de formare pentru noul an, pregătim planul de formare, care va fi revizuit în colaborare cu organizația sindicală.

Perspective

Planificăm desfasurarea în viitor a educației continue în societate. Vom pregăti modelul comun de învățare, evaluare de personal, consiliere, pași planificării, formării, dezvoltarea și sprijinul echipei, îmbunătățirea culturii organizației.

Documente ale companiei Grigiškės

Contract individual de formare

SUSITARIMAS DĖL PROFESINIO (NEFORMALIOJO) MOKYMO
Grigiškės, Vilniaus m. sav.
2013 m. d.

CONTRACT PRIVIND FORMAREA PROFESIONALA INFORMALA
Grigiškės, municipiul Vilnius
2013

Subsemnatul, _____ (viitor angajat-cursant,
(nume, prenume, CNP)

si

AB "Grigiškės", codul întreprinderii 110012450, (denumit în continuare contractului- furnizor de formare profesională), reprezentată de către directorul general Robert Krutikov, si sindicatul companiei, reprezentat de președinte Diana Raitelaitienė, au încheiat acest acord bipartit cu privire la formarea profesională (informala):

○ **Subiectul contractului**

1.1. Partile sunt de acord ca angajatul-cursant sa fie instruit în ocupatia operator masina rebobinare (Sincro)
(curs de meserii)

1.2. Perioada formarii:

1.2.1. Inceperea cursului 2013 estimata _____ (luna, zi).

1.2.2. Finalul cursului 2013 estimat _____ (luna, zi).

1.3. Partile sunt de acord asupra costului formarii, care este de – 1500 Lt (una mie cinci sute Litas).

1.4. Formarea este atribuita urmatorilor instructori:

1.4.1. Instructor teorie Vitalij Šamatovič, tehnolog secund
(nume, prenume, semnatura)

1.4.2. Instructor practica Audrius Mečkovskis, operator masina rebobinare
(nume, prenume, semnatura)

2. Angajatul-cursant:

2.1. Are dreptul de a primi toate materialele / informațiile relevante pentru pregătirea profesionala teoretică și practică

2.2. Se obliga sa frecventeze cursurile teoretice și practice, pentru a învăța abilitățile necesare și a se pregati pentru examenele de aptitudini.

2.3. Se angajeaza sa efectueze în timp util și cu precizie toate ordinele de instructorului si sefului de departament, pentru a asigura respectarea procesului tehnologic și condiții de muncă sigure.

2.4. Se prezinta la data fixata pentru a lua examenul necesar pentru calificarea în profesie.

Contract individual de formare Grigiškės

2.5. Se angajează ca, după finalizarea cu succes a programului de formare, să fie capabil să efectueze normelor de producție, pentru a asigura calitatea producției.

2.6. Se angajează să respecte toate cerințele actelor normative ale furnizorului de formare profesională, cerințe care reglementează procedurile interne.

2.7. În termen de un an de la data încheierii acordului, la rezilierea contractului cu furnizorul de formare din vina angajatului-cursant, la cererea cursantului și fără un motiv valabil, angajatul se angajează să compenseze cheltuielile de formare profesională ale cursului de educația non-formală indicate în punctul 1.3 al acordului (se aplică în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Lituania, articolul 95. 5.).

3. Furnizorul formării:

3.1. Se angajează să instruiască angajatul-cursant, în funcție de regimul actual de formare al companiei.

3.2. Se angajează să numească un instructor de formare competent pentru angajatul-cursant, pentru a-l pregăti să lucreze independent.

3.3. Se angajează să ofere angajaților cursanți cunoștințele necesare și aptitudinile profesionale necesare efectuării muncii în conformitate cu cerințele profesiei

3.4. Se angajează să organizeze un examen de calificare pentru angajații cursanți după finalizarea programului de formare și să încheie un protocol în cazul în care angajatul – cursant este evaluat pozitiv.

3.5. Se obligă să furnizeze angajaților - cursanți instrumentele de formare și de predare necesare și materiale gratuite.

4. Prevederi finale

4.1. Perioadă de formare inițială poate fi prelungită.

4.2. Părțile semnate sunt responsabile pentru punerea în aplicare a obligațiilor, în conformitate cu legile din Republica Lituania.

4.3. Părțile sunt de acord că textele scrise de mână din această parte au același efect juridic ca cele scrise cu un instrument tehnic pentru textele tipărite.

4.4. Acordul va avea două exemplare. O copie a acordului se transmite angajatului - cursant, cealaltă copie a acordului va rămâne la furnizorul de formare.

Partile au luat act de prevederile acestui contract și se angajează să îl îndeplinească :

Angajatul-cursant:

(nume, prenume)

(semnatura)

Din partea furnizorului de formare:

Director general
Robertas Krutikovas

(semnatura)

De acord

Reprezentant sindical
Diana Raitelaitienė

(semnatura)

VS/2012/0458

„Šilutės baldai“

Situatia de start

Înainte de proiectul BICO a avut loc formarea angajatilor, dar am avut nevoie de a obține mai multă experiență de la colegi privind structura de formare.

Obiectivul nostru: Consolidarea dialogului social, prin completarea contractului colectiv de munca cu aspecte legate de formarea continuă.

Planul de implementare 2013

Am pregătit raportul privind educația continuă și dezvoltarea profesională în întreprindere pentru anul 2013. Raportul a fost discutat și cu partenerii sociali - sindicate.

Rezultatele implementării

Citat din CCM „Šilutės baldai“ (07.11.2013):

- Compania organizează formarea și recalificarea personalului, formarea noilor angajați, în concordanță cu nevoile și reglementările care afectează compania. Acest demers este ghidat de programul de formare dezvoltat în cadrul companiei.
- Sa plătească salariul minim pentru lucrătorii care învață în învățământul superior, și care nu au restante, în cazul în care angajatul are cel puțin doi ani vechime în cadrul companiei. În cazul rezilierii contractului de muncă al unui angajat, costul formării se deduce din salariul angajatului pentru ultimul an de muncă și trebuie să fie returnat companiei.
- Calificările se actualizează de două ori pe an. Compania organizează formarea și recalificarea personalului, formarea noilor angajați, în concordanță cu nevoile și reglementările care afectează compania. Acest demers este ghidat de programul de formare dezvoltat în cadrul companiei.
- În cazul rezilierii contractului de muncă al unui angajat, costul formării se deduce din salariul angajatului pentru ultimul an de muncă și trebuie să fie returnat companiei.
- Calificările se actualizează de două ori pe an.

Adaptarea procedurii pentru noii angajati

Instruirea are mai multe etape, noii veniti fiind instruiti conform procedurii de probă. 116 de angajați noi au fost recrutati pe parcursul ultimului an.

Ulterior, după clarificarea nevoilor de formare pentru noul an, pregătim planul de formare care va fi luate în considerare și revizuit în colaborare cu organizația sindicală.

Formarea in cadrul companiei este urmatorul pas:

1. Noul angajat din firma este instruit conform procedurii de adaptare a noilor angajați.
2. Ulterior, el este instruit în cadrul programului de formare a angajaților in producție, care este realizat in concordanta cu necesitatile și discutat cu sindicatul.
3. După această pregătire (formatori - specialiști in diverse domenii din cadrul companiei), angajatul ajunge la procedura de testare și i se acorda o calificare adecvată. I se acorda o anumita categorie, in functie de rezultatele testelor, cele de la locul său de muncă și, de asemenea, in functie de noile cunoștințe și abilități de lucru. Angajații ale căror locuri de muncă necesită abilități speciale sunt trimisi la centre de formare. Profesii cum ar fi cablatori, stivuatoristi, camionagii sunt instruiți în centrele de formare. Ulterior, cunoștințele lor sunt verificate de catre Comisia de calificare, conform procedurilor anuale ale companiei.

„Baltik vairas“

Situatia de start

Înainte de primăvara anului 2013 instruirea personalului și formarea profesională nu a fost sistematic planificate, nu s-a asigurat continuitatea educației în cadrul întreprinderii "Baltic Vairas". Probleme privind formarea profesională și calificarea nu au fost discutate nici în regulamentul de procedură, nici în contractul colectiv.

Scopul nostru: Intensificarea formării profesionale continue pentru angajați, parteneri sociali care să realizeze în comun planuri de formare.

Plan de implețetare 2013

Am prezentat rezultatele seminarului de formare Bico managerului companiei. Împreună cu managementul, am format un comitet pentru formare în cadrul întreprinderii, cu participarea reprezentantului sindical. Materialele din cadrul seminarului Seminarul a ajutat la identificarea subiectelor prioritare de învățare și a grupurilor-țintă, s-a efectuat o analiză a nevoilor, pentru a crea nevoile de formare și pentru a planifica bugetul de formare, pentru a selecta metodele de formare adecvate. Au fost realizate și contracte de învățare.

Compania prioritizează temele de formare și grupurile-țintă, a pregătit analiza nevoilor, planurile de formare profesională și bugetul formării, metodele, modelul contractelor de învățare. În această vară am început negocierea noului CCM, în care am inclus și unele puncte privind formarea continuă din cadrul proiectului. Încheierea contractului colectiv a fost planificată să se realizeze până la 1 septembrie. Cu toate acestea, acest proces a fost amânat ca urmare a schimbării proprietarilor "Baltik Vairas", deoarece are loc modificarea structurii. Datorită acestui motiv, planul de instruire împreună cu bugetul nu au fost aprobate încă.

Rezultatele implementării

A fost întărit parteneriatul bipartit în domeniul formării și negocierii consolidat. Planul de formare continuă pentru anul II - a jumătate a anului 2013 a fost elaborat și este deja în curs de desfășurare.

De la 1 septembrie 2013 a fost lansat masteratul privind formarea în producție. Au fost amenajate condițiile pentru a învăța la locul de muncă, precum și implicarea partenerilor externi. În cadrul unui program de formare comun, adaptat și pentru o altă societate de prelucrare a metalelor (Saldă) cele două companii participă împreună în cadrul pregătirii la același masterat. 15 angajați vor participa la formarea profesională și procesul de instruire va avea 1.5 ani. În cadrul aceluiași program, un alt grup de formare va începe instruirea din septembrie anul viitor. Masteratul este finanțat din fonduri ale companiei. Formarea profesională a 15 de persoane costă 72 000 mii Lt (21 000 de euro).

De ce a fost nevoie de acest program de formare? Masteranzii trebuie să cunoască bine nu numai specificul fabricilor dar, de asemenea, și procesele și cerințele sistemului de producție, standardele și specificațiile, pentru a calcula sarcina echipamentelor și capacitatea de producție a acestora, pentru a contribui la organizarea procesului de lucru continuu. Capacitatea de a auto-organiza munca rapid și de a coopera în mod eficient este de asemenea importantă. Masteranzii vor supraveghea 10-15 până la 60-70 de muncitori. Până acum lucrătorii au învățat aceste aptitudini singuri, la locul de muncă, pentru că în Lituania nu era posibil să obții o calificare în acest tip de masterat.

Scopul programului de masterat în producție este de a îmbunătăți planificarea producției, organizarea și gestionarea competențelor, de a consolida independența și responsabilitatea masteranzilor pentru

RAPORT DE BUNE PRACTICI MANAGEMENTUL FORMARII CONTINUE

munca lor si a personalului din subordine, de a atinge obiective comune de afaceri . Programul include trei activități profesionale : tehnicile de fabricație , procesele de producție și resurse umane.

Durata de formare este de 530 de ore. Programul de învățare este format din trei părți: calificare de bază (382 ore), partea specifica (48 ore) și practică pentru sarcinile finale (100 ore). Calificările de bază - partea comună pentru toți cei care caută să dobândească abilități de producție la nivel de master, partea specifică (subiect de învățare - "Tehnologii și echipamente de fabricare) variază în funcție de natura companiei care participa la masteratul de producție: industria de prelucrare a metalelor, de prelucrare a lemnului etc. Practica se efectuează numai după un examen oral și după ce studentul are competențele de bază și cunoaste disciplinele specifice.

Perspective

Competențele masterului in producție pot fi dobândite de către persoanele care au studii medii și scoala profesională, cu posibilitatea de a dobandi cinci ani de experiență practică în producție înainte de evaluarea finala. După finalizarea cu succes a programului de formare și a stagiului de practica in producție, angajații primesc un certificat de master in productie, eliberată de Camera de Comerț, Industrie și Meserii.

„Nemunas “

Situatia de start

Înainte de participarea la activitățile de formare continuă din cadrul proiectului BICO, nu au fost implementate măsuri de formare în cadrul companiei. Nu a fost nici o planificare și organizare sistematică a educației continue. Nu a existat nici o alocare bugetară. Nu au fost numite persoanele responsabile pentru formarea continuă. Nu a existat nici o cooperare a angajaților și angajatorilor în domeniul formării profesionale continue.

Scopul nostru: Pregătirea sistemului de învățare continuă, bazat pe experiența BICO, găsirea unor modalități de a ne adapta la evoluțiile din întreprindere.

Planul de implementare 2013

După seminarul de instruire am realizat un schimb de cunoștințe și de experiență cu conducerea întreprinderii. Am început procesul de rezolvare a problemelor, de a găsi modalități de aplicare a cunoștințelor acumulate, în întreprinderea noastră aflată într-o situație dificilă.

Rezultatele implementării

În întreprinderea noastră am început aplicarea cunoștințelor primite în cadrul proiectului BICO. Am început să analizăm situația, să identificăm nevoile de formare. Am început procesul de consolidare a informațiilor privind parteneriatul bilateral și procesul de negociere. A fost realizat planul de formare continuă pentru a II-jumătate a anului 2013 (20 de persoane) și este deja în curs de desfășurare.

Perspective

Planul de formare continuă pe 2014 ani (pentru 53 de angajați), este gata și bugetul pentru finanțarea formării profesionale este planificat.





Continuarea activitatii în companiile lituaniene

- **Continuarea îmbunătățirii sistemului de formare continuă în companiile care acoperă mai mulți lucrători, îmbunătățirea resurselor, finanțarea învățării.**
- **Îmbunătățirea parteneriatului social din sector, în special în domeniul formării**
- **Asigurarea punerii în aplicare a planurilor de formare continuă pentru 2014.**
- **Îmbunătățirea cooperării dintre partenerii sociali în întreprinderi și sectoare.**
- **Transferarea informațiilor de la alte companii, sectoare conexe etc.**
- **Diseminarea liniilor directoare prevăzute în Declarația de la București**

Situatia de start in cadrul companiilor participante din ROMANIA

Înainte proiectului BICO, toate cele trei companii aveau deja un capitol legat de formare profesională în contractele colective de munca, cat și un plan de formare. Dar problema era o lipsă de motivare a angajaților de a participa la măsuri de formare profesională.

Dupa seminarul de la Sofia, participantii au planificat:

-  o creștere a dialogului bipartit legat de formare în companii
-  motivarea și informarea lucratorilor
-  adaptarea planurilor de formare în conformitate cu informațiile noi, primite în Sofia
-  punerea în aplicare a măsurilor de formare profesională deja prevazute

Planul de implementare 2013

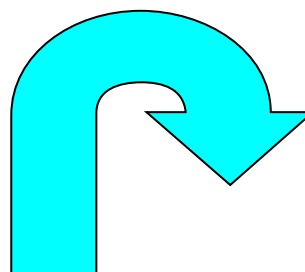
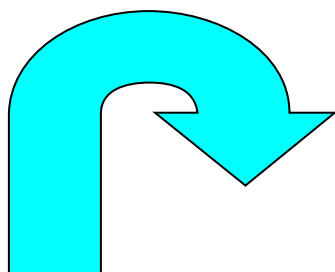
În cadrul Consiliului Național FSCM, care a avut loc la Tulcea în iunie 2013, participanții la seminar și coordonatorul național BICO au prezentat rezultatele seminarului celorlalti colegi neparticipanti la seminar, precum si colegilor de la resurse umane din cadrul Altur Slatina, Mecanica Marsa și Vard Tulcea și au diseminat pliantele Bico.

De asemenea, în septembrie-octombrie, responsabilii de formare din cadrul companiilor, reprezentanții la nivel bipartit de ramura și coordonatorul național realizat un material ce cuprinde pasii realizarii FPC în companiilr din constructii de masini.

Cele trei companii au realizat măsurile incluse în planurile de formare profesională.

Altur Slatina

Planul de implementare 2013



<p>Intalnire intre management si reprezentantii lucratorilor</p> <p>prezentare instruire seminar BICO</p> <p>identificare necesitati generale formare profesionala</p> <p>imbunatatire proces formare profesionala</p> <p>Termen31.07.2013.....</p>	<p>Constituire echipe formare profesionala</p> <p>stabilirea termenelor pentru fiecare echipa</p> <p>identificare necesitate specifica formare profesionala la departamentul tehnic</p> <p>Termen30.09.2013.....</p>	<p>Imbunatatirea procedurii de formare profesionala</p> <p>stabilire responsabilitati si termene</p> <p>intocmirea unui program de formare profesionala pentru departamentul tehnic</p> <p>locatie, termen, buget, implementare, evaluare</p> <p>Termen ...10.11.2013.....</p>
---	--	--

Document SC ALTUR SA

Capitol CCM privind formarea profesionala si sindicala

S.C. ALTUR S.A. Slatina
C.C.M. 2013-2014

Pagina 30 din 36

Art.159. (1) În cazul că societatea își reia sau își extinde activitatea iar în organigramă apare necesitatea suplimentării numărului de posturi în raport de reluarea sau extinderea susnumită, conducerea societății va înștiința despre aceasta în scris, organizațiile sindicale.

(2) Posturile vacante sunt date publicității și pot fi ocupate, conform nomelor legale, numai prin examen sau concurs.

CAPITOLUL VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ ȘI SINDICALĂ

Art.160. (1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să desemneze orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare precum și orice procedură prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă, care atestă aceste situații.

(2) Activitatea de formare profesională exprimată la alin.(1) cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, dreptului de asociere și a libertăților sindicale.

Art.161. La încheierea contractului colectiv de muncă la nivelul S.C. ALTUR S.A., se va ține seama de următoarele:

a) nevoile de formare profesională prevăzute la Art.160 al.(2) de către patronat împreună cu sindicatele;

b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către patronat;

c) sindicatul va participa prin împuterniciții săi la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul societății

d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute la Art.157 alin.(4), dacă părăsesc societatea din motive imputabile lor, înainte de îndeplinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursului.

CAPITOLUL IX. DREPTURI ȘI IMUNITĂȚI SINDICALE

Art.162.(1) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical conform convențiilor internaționale, precum și de opinie și de asociere a fiecărui salariat.

(2) Angajatorul se obligă să adopte o poziție imparțială față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

Art.163. În fața angajatorului sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaților membrii de sindicat, iar patronatul recunoaște sindicatul ca organizație democratică și factor de progres, și va susține activitatea acestuia în limitele legale. Legătura între organizația sindicală și salariat trebuie să se bazeze pe încredere, bună credință și promptitudine în informare.

Art.164. Sindicatul are ca principal obiectiv urmărirea aplicării legislației muncii și prevederilor prezentului CCM/2013-2014.
termen rezonabil.

Ing. Nițu Rizea Gheorghe _____

Jr. Veisa A.exe _____

Ing. Drăghici Marin _____

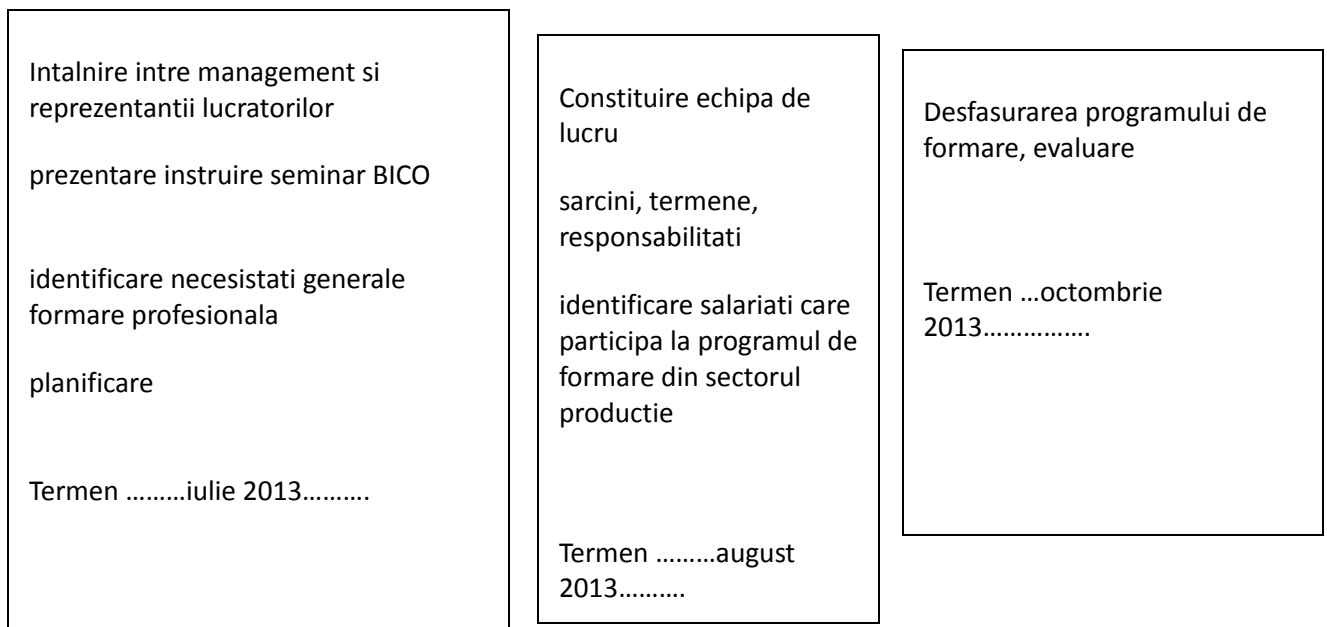
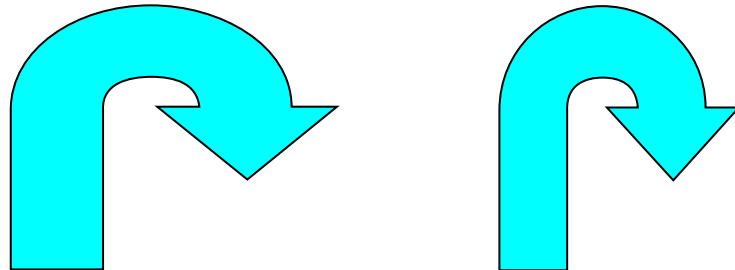
Popescu Gheorghe _____

Comănceanu Ion _____

Cocleaag Lucian-Mihai _____

Mecanica Marsa

Plan de implementare 2013



Mecanica Marsa a semnat CCM la nivel de companie, cu un capitol privind formarea profesională.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ, ECONOMICĂ, SOCIALĂ

(Anexa 12)

Art.91.(1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale :

- a) – adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;
- b) – obtinerea unei calificari profesionale;
- c) – actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;
- d) – reconversie profesionala determinata de restructurari socio-economice;
- e) – dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;
- f) – prevenirea riscului somajului;
- g) – promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Activitatea de formare profesională de la alin.1 cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, dreptul de asociere și libertăților sindicale.

(3) Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme :

- a) – participarea la cursuri organizate de angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau strainatate;
- b) – stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;
- c) – stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;
- d) – ucenicie organizata la locul de munca;
- e) – formarea individualizata;
- f) – alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

Art.92. În vederea formării profesionale se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) – planul de formare profesionala conform Art.91 al.3 va fi stabilit cu consultarea sindicatului;
- b) - cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către societate;
- c) - sindicatul va participa prin împuterniciții săi la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul societății;
- d) -salariatii care au încheiat acte aditionale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor fi obligati să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, inclusiv scolarizare, specializare, atestare, transport, masa, cazare - dacă decid sa plece din unitate sau părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui termen stabilit de comun acord cu angajatorul in conditiile legii. Aceste prevederi se vor aplica si pentru meseriile specifice profilului de productie, care conditionează nemijlocit realizarea programelor de fabricatie, nominalizate de angajator cu informarea sindicatelor,

Extras din CCM -



Mecanica Marsa

ANEXA 12

PROCEDURI DE FORMARE PROFESIONALĂ

În stadiul negocierii Contractului Colectiv de Muncă nu sunt propuneri sau necesități stringente privind organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau perfectionare.

În cazul în care se va impune organizarea unor astfel de cursuri, de comun acord, în Comisia Paritară, se va discuta și se vor lua măsurile necesare.

ADMINISTRAȚIE,

SINDICAT,



REGULAMENT bipartit privind organizarea cursurilor de formare (Marsa)

REGULAMENT

privind organizarea cursurilor de calificare

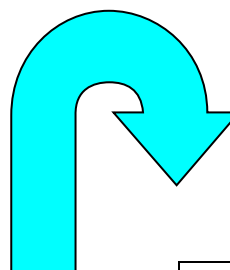
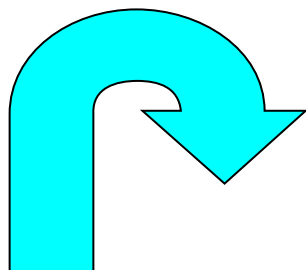
1. Pentru asigurarea necesarului de muncitori calificați în structura meseriilor specifice activității SC MECANICA SA, se vor organiza cursuri de calificare conform planului de formare profesională stabilit de Administrație cu consultarea sindicatului.
2. Cursurile de calificare în meseriile stabilite conform planului de formare profesională sunt recunoscute numai în cadrul SC MECANICA SA.
3. Cursurile se organizează cu pregătire teoretică și practică, fără scoatere din producție.
4. Instruirea teoretică cât și cea practică se va desfășura în cadrul SC MECANICA SA.
5. Durata cursurilor este de cel mult 3 luni, numărul de ore pentru instruirea teoretică fiind de maxim 60 de ore, iar pentru instruirea practică de maxim 96 de ore. Pregătirea teoretică se va desfășura în afara programului normal de lucru, câte 4 –6 ore pe săptămână, de regulă sâmbăta. Disciplinele de studiu de bază vor fi cel puțin următoarele: Tehnologia meseriei, Materiale folosite în cadrul meseriei, Desen tehnic, Protecția muncii și PSI. Pregătirea practică se va realiza în timpul programului de lucru în cadrul atelierului în care muncitorul își are locul de muncă.
6. La pregătirea prin cursuri de calificare sunt admisi muncitorii care au cel puțin 18 ani, au absolvit învățământul general obligatoriu, au starea sănătății corespunzătoare și sunt încadrați pe perioadă nedeterminată, care nu au calificare, cei care nu mai pot exercita meseria avută sau cei a căror meserie nu poate fi utilizată eficient pe toată durata timpului de muncă. Pentru admiterea la cursurile de calificare muncitorii vor depune la secretariatul SC MECANICA SA un dosar care va cuprinde:
 - a. Cererea de admitere la cursuri pentru meseria dorită;
 - b. Copie după B.I. / C.I.
 - c. Adeverință medicală eliberată de medicul de Medicina Muncii din care să rezulte că salariatul este apt pentru meseria respectivă;
7. Pe durata cursurilor muncitorii vor fi salariați în regie având sarcinile de serviciu stabilite prin fișa postului, în legătură cu pregătirea profesională.
8. Drepturile de salarizare de care beneficiază muncitorii în timpul cursurilor de calificare sunt cele prevăzute în Contractele Individuale de Muncă la data admiterii la curs.
9. Planul de învățământ, programele de pregătire a muncitorilor, precum și modelul catalogului sunt cele prevăzute în anexa 1, anexa 2 și anexa 3.
10. Pentru buna desfășurare a cursurilor de calificare, Administrația SC MECANICA SA are următoarele obligații :
 - a. stabilește prin decizie reponsabilul de curs , secretarul și lectorii de instruire (model Anexa 4);
 - b. elaborează planificarea calendaristică atât pentru instruirea teoretică cât și pentru instruirea practică;
 - c. asigură completarea Catalogul, conform anexei 3a și 3 b;
 - d. asigură cursanților condiții și materiale didactice pentru pregătirea teoretică și practică pe durata scolarizării precum și prezența lor la cursurile de pregătire teoretică;

REGULAMENT bipartit privind organizarea cursurilor de formare (Marsa)

- e. asigură toate condițiile pentru ca pregătirea teoretică să se desfășoare în condiții normale (sală de curs, materiale didactice, etc.);
 - f. coordonează și verifică modul de desfășurare a instruirii teoretice și practice;
 - g. asigură evidența orelor de instruire teoretică și practică și să se repecte numarul total de ore de instruire;
 - h. asigură și verifică fiecare muncitor să țină la zi, pe tot timpul școlarizării 2 (doua) caiete, unul pentru instruirea teoretică și alt caiet pentru instruirea practică în care vor nota data lucrările realizate și modul lor de rezolvare;
 - i. organizează examinarea finală a cunoștințelor teoretice a cursanților.
 - j. stabilește prin decizie comisia de examinare, în acest sens solicitând în prealabil un reprezentant al sindicatului pentru a face parte din comisie.
 - k. arhivează și păstrează toate documentele din perioada cursului de calificare: aprobarea efectuării cursurilor, decizia pentru responsabilul de curs și lectori, dosarele cursanților, planul de învățământ, programele școlare, planurile de lecții, catalogul, caietele de practică ale cursanților, decizia de numire a comisiei de examinare, procesul verbal întocmit la examinarea finală, copii după certificatele de calificare emise.
11. Cursurile se încheie prin susținerea examenului de absolvire în fața unei comisii tehnice din cadrul SC MECANICA SA din care obligatoriu va face parte și un reprezentant al sindicatului..
- Nu vor fi admiși la examenul de absolvire cursanții care au acumulat 3 (trei) absențe nemotivate la cursul de calificare (instruire practică și teoretică).
12. Pe perioada instruirii lectorii, în urma verificării cunoștințelor acumulate de către cursați, vor acorda note de la 1 la 10.
13. Pentru absolvirea cursului de calificare se vor susține probe teoretice (scris și oral) numai pentru obiectul „Tehnologia meseriei”.
14. Nota finală pentru pregătirea practică reprezintă media între notele obținute la probele practice, pe de o parte și nota acordată la caietul de practică.
15. Media generală reprezintă media între nota finală pentru pregătirea practică, nota acordată la examenul de absolvire și media notelor obținute pe parcursul pregătirii teoretice.
16. Cursanții care dovedesc că posedă cunoștințele necesare, respectiv obțin peste nota 6 la proba teoretică cât și pe perioada pregătirii practice, vor fi declarați calificați în meseria respectivă, pe baza procesului verbal al comisiei (Anexa 5) și li se vor elibera certificate de calificare (Anexa 6).
17. Personalul însărcinat cu predarea cunoștințelor teoretice (lectorii) și care își desfășoară activitatea în afara programului normal de lucru, va fi salarizat în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă, articolele referitoare la munca suplimentară.
18. Pentru predarea cunoștințelor teoretice lectorii sunt obligați să întocmesca planuri de lecții.
19. Persoanele care se ocupa de instruirea practică a muncitorilor cursanți (instructorii)⁵ vor beneficia de premii stabilite de șeful secției sau al atelierului în care se desfășoara practica, diferențiate în funcție de rezultatele obținute la examenul de încheiere a cursului și de numarul muncitorilor instruiți.

Vard Tulcea

Plan de implementare 2013



CURSURI COMPETENTE:
1. curs initiere SYNERGI pentru atributii de SSM, mediu si PSI

(4) curs evaluator riscuri la locul de munca

(5) curs prevenire si combatere a poluarii in apele interioare

(6) curs acreditare FROS 10 pentru coordonator de sablare-vopsire

Termeniulie 2013.....

CURSURI PERFECTIIONARE
1. curs IT operare Word si Excel

2. initiere in AUTOCAD

3. initiere in TRIBON

4. initiere in FORAN

Termenaugust 2013.....

CURSURI DE CALIFICARE
1. lacatus

2. sudor electric

3. sudor autogen

4. macaragiu cu comanda de la sol

5. manevrant platforma SKV Worker

Termen ...noiembrie 2013.....

4200 / 1280 / 28.02.2013



PLANUL DE FORMARE PROFESIONALĂ LA NIVELUL ANULUI 2013

- I. Cursuri pentru îmbunătățirea nivelului de competență
- II. Cursuri de calificare / reconversie profesională
- III. Cursuri de îmbunătățirea nivelului de performanță

I. Cursuri pentru îmbunătățirea nivelului de competență

A. Pregătire profesională obligatorie

Nr. crt.	Denumire curs	Comp./ Secție + nr. cursanți	Meseria	Total cursanți	Durata instruirii	Perioada estimată	Mod efectuare curs
1	Curs inițiere SYNERGI pentru dispeceri cu atribuții de SSMM și PSI	Toate secțiile 19	Dispecer Dispecer	38	1 zi 1 zi	Februarie Mai – Iunie	Intern Intern
2	Curs evaluator risc	3	Inspector SSM	3	5 zile	Martie – Iunie	Extern
3	Certificare operator control radiații penetrante – nivel 2	5110 3	Operator CNd	5	5 zile	Februarie-Martie Aprilie - Mai	Extern
4	Curs securitate radiologică la utilizarea surselor de radiații – nivel 1	5110 1	Operator CNd	1	5 zile	Martie- Aprilie	Extern
5	Certificare operator control ultrasunete și lichide penetrante – nivel 2	5110 2	Operator CNd	2	2 zile	Aprilie - Mai	Extern
6	Curs prevenirea și combaterea poluării pe apele intericare	7521 1	Marinar	1	3 zile	Februarie	Extern
7	Curs acreditare FROSIO	7440 1	Coordonator sablare-vopsire	1	5 zile	Mai - Iulie	Extern

B. Compensare cerințe de competențe

1	Instruire periodică (pe linie de SSM/M) a lucrătorilor din secțiile productive	Toate secțiile 1440	Maistru, șef echipă, muncitor	1400	2 ore	Lunar	Intern
2	Instruire maștri (pe linie de SSM/M)	Toți maștrii 100	Maistru	80	2 ore	Ianuarie – Decembrie	Intern
3	Curs de prim ajutor (pe linie de SSM)	Toate secțiile 177	Muncitor	177	3 ore	Februarie – Decembrie	Intern

1

RAPORT DE BUNE PRACTICI MANAGEMENTUL FORMARII CONTINUE

III. Cursuri de îmbunătățirea nivelului de performanță

Nr. crt.	Denumire curs	Comp./ Secție + nr. cursanți	Meseria	Total cursanți	Durata instruirii	Perioada estimată	Mod efectuare curs	
1	Curs IT pentru operare în WORD și EXCEL	7310 7440	9 2	Maistru, șef echipă	11	10 zile	August	Intern
2	Inițiere în AUTOCAD	7350 7530	10 3	Maistru Șef secție, dispecer	13	5 zile	Iunie	intern
3	Inițiere în TRIBON	7490	10	TESA	10	5 zile	Iunie	intern
4	Inițiere în FORAN – FCM	7490	10	TESA	10	5 zile	Iunie	intern

Conducerea SC STX OSV Tulcea SA

Tudorel Țopa
Director General



Ivan Firsa
Director Resurse Umane

Liliana Manolache
Manager Personal

S.L.N.

Doru Șchiopu
Președinte

S.L.I.T.

Cornel Rusu
Președinte

Perspective

Cele trei societăți nu au probleme majore legate de atitudinea față de formare. Dar având în vedere că cele mai multe dintre companiile românești din construcții de mașini luptă foarte greu pentru a supraviețui și angajații sunt într-un stres continuu legat de posibilitatea pierderii locului de muncă, o mare parte dintre ei încă nu sunt conștienți cu privire la necesitatea de formării continue. De asemenea, formarea este văzută cele mai multe ori doar ca un cost, pentru că în general românii nu au destulă răbdare să aștepte un rezultat în timp, ei vor să vadă un rezultat în secunda următoare. Companiile vor negocia periodic contractele colective de muncă, inclusiv capitolele privind formarea profesională. În fiecare an, planul de formare va fi stabilit după negocieri bipartite. În scopul de a asigura o bună funcționare a companiilor, în fiecare an vor fi aplicate măsuri de formare profesională, în conformitate cu standardele naționale și internaționale.

Dialogul social

Îmbunătățirea consultării și negocierii în cadrul ramurilor

BULGARIA

Cooperare în cadrul dialogului social

Procesul dialogului social a fost extins și îmbunătățit pe durata proiectului BICO. Organizațiile patronale și sindicale din ambele sectoare continuă să elaboreze și să pună în aplicare politici și măsuri comune, pentru a lărgi ariile acordurilor sociale și ale contractelor colective de muncă la nivel de sector și de ramură. Angajatorii și sindicatele sunt angajate într-o serie de proiecte de parteneriat, inclusiv BICO și împreună realizează obiective comune și au rezultatele în domeniile dialogului social, cum ar fi în: negocierea colectivă, rezolvarea conflictelor, sănătatea și siguranța la locul de muncă, munca decentă, salarii și plata muncii, acțiuni de securitate socială, de calificare și de formare, FPC etc. În ambele sectoare, activitățile și rezultatele proiectului BICO au fost abordate și discutate în cadrul reuniunilor periodice ale comisiilor, de către federațiile sindicale și organizațiile patronale, parteneri la proiect, precum și în întâlniri speciale ale partenerilor, organizate de către federațiile sindicale și de către coordonator.

Progrese în cooperarea bipartită

Ca rezultat al implementării proiectului, există progrese semnificative în cooperarea dintre sindicate și angajatori în ceea ce privește FPC, cunoștințele și abilitățile lucrătorilor. În cadrul companiilor funcționează grupuri comune formate din experți în calificare, responsabile pentru managementul formării continue. Similar, la nivel de sector există Comitetul Sectorial pentru calificări și competențe (Metalurgie), înființat în cadrul unui proiect FSE. În același sector s-a înființat și un nou centru de formare profesională, care a început să califice angajați și someri din acest sector.

Informarea membrilor

Informații privind evoluțiile proiectului, întâlnirile, rezultatele sunt actualizate în mod regulat pe site-ul proiectului. Toți partenerii bulgari au generat link-uri pe propriile site-uri către pagina web a BICO, astfel încât fiecare membru al organizației va putea urmări cu ușurință activitățile și rezultatele proiectului. Site-ul proiectului este legat, de asemenea, de site-ul centrului de formare la care este angajat coordonatorul, astfel încât publicul țintă este extins nu numai în anumite sectoare, dar și în diferite rețelele de educație și de formare în Bulgaria.

Prin intermediul reuniunilor, buletinelor informative ale federațiilor sindicale, e-mailurilor, prezentărilor partenerilor în cadrul evenimentelor, precum și a diseminării informațiilor în societățile pilot cu privire la activitățile proiectului, ne-am adresat unui număr de aproximativ 1 000 de persoane și unui număr de cel puțin 10 companii în cadrul celor două sectoare. Tendința este ca, după implementarea cu succes a proiectului, aceste cifre să crească în mod semnificativ.

Noile contracte colective de munca – Avantaje si imbunatatiri fata de contractele anterioare

CCM la nivel de ramura in sectoarele lemn si mobila

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН

ТРУ

“ДЪРВО

CCM la nivel de ramura in sectoarele lemn si mobila

(26.04.2013)

(Extras)

Art.29

Angajatorii din cele doua sectoare, in concordanta cu Art.228a din Codul muncii, au obligatia:

1. De a crea comitete de calificare, cu participarea reprezentanților lucrătorilor;
2. De a realiza programe anuale pentru susținerea și creșterea calificării personalului și re-calificare;
3. De a asigura până la 5 (cinci) zile de concediu suplimentar anual pentru menținerea sau dobândirea de noi cunoștințe și abilități și / sau competențe-cheie profesionale. LA final se vor furniza documentlee necesare.
4. De a include in regulamentele interne criteriile de plată pentru stimularea calificarii prin cresterea reala a salariului.

Art.30

- (1) Angajatorii din cele două sectoare furnizeaza materialele necesare, resursele tehnice și financiare pentru formarea profesională și recalificarea angajaților, membrilor de sindicat, partidul a acordului actual și a membrilor asociați.
- (2) Angajatorii oferă condiții necesare pentru formare profesională și reformare a activității transferate și lucrătorii nou angajate - TU membri și asociați, precum și în cazul deschiderii sau închiderii unor sectii de producții și activități oprite temporar, în scopul de a păstra capacitatea profesională a companiei și de a menține nivelul de calificare a angajaților.
- (3) Angajatorii oferă condiții necesare pentru participarea membrilor de sindicat, care sunt parte a prezentului contract, în cadrul cursurilor de legislatia muncii și legislația socială, precum și privind drepturile in cadrul relațiilor industriale.

ФЕДЕРАЦИЯ ЛЕК
НА КТ “ПОДКРЕП
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/К. Пейков/

ФСО ГОРСКО СТОПАНСТВО
И ДЪРВОПРЕРАБОТВАЩА
ПРОМИШЛЕНОСТ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/инж. П. Абрашев/

БРАНШОВА КАМАРА НА ДЪРВО-
ОБРАБОТВАЩАТА И МЕБЕЛНАТА
ПРОМИШЛЕНОСТ
ПРЕДСЕДАТЕЛ:

/Ст. Стоянов/

CCM din sectorul metalurgic

БРАНШОВ КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

София 03 април 2013 год.

<p>Чл. 8. За осигуряване на предприятията, страните</p> <p>т. 1. Работодателите да осигуряват квалификация на работниците чрез програмите за развитие на работниците.</p> <p>т. 2. Работниците и служителите да получат практическа подготовка и квалификация чрез изискванията за длъжностните актове и вътрешно-фирмените актове.</p> <p>т. 3. Синдикатите да участват в програмите за развитие на работниците чрез обучение и квалификация.</p> <p>т. 4. Синдикатите да оказват партнирски услуги за осигуряването на фондове на ЕС) за финансиране на работниците.</p> <p>т. 5. Да разработят съвместни стратегии за защита и намаляване на риска при инвестиране на работодателите.</p> <p>т. 6. Представители на синдикатите да изпълняват задачи от програмата БСК в пилотните предприятия и останалите предприятия от сектора.</p> <p>Чл. 44. Страните се договарят да взаимодействуват и с общинските власти (...)</p> <p>т. 5. Създаването на условията за различни форми на обучение и оценка на техните компетенции.</p>	<p><i>(Extras)</i></p> <p>Art.8.</p> <p>Pentru dezvoltare durabila si competitivitate, partile convin urmatoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.1 . Angajatorii trebuie să asigure condiții organizatorice și financiare pentru calificarea și formarea angajaților în conformitate cu scopurile și programele de dezvoltare ale companiei . - P.2 . Angajații sunt obligați să susțină și să dezvolte cursuri de calificare teoretice și practice , în conformitate cu reglementările angajatorului și cu cerințele de locurilor de muncă . - P.3 . Sindicatele trebuie să participe în mod activ cu propuneri și inițiative în procesul de realizare a programelor de dezvoltare a resurselor umane, de evaluarea a eficienței calificării și a măsurilor de formare . - p.4 . Sindicatele vor oferi sprijin pentru angajatori, vor face lobby și vor fi parteneri pentru atragerea resurselor financiare (de exemplu, din fondurile structurale ale UE) pentru dezvoltarea Resurse Umane din companii . - p.5 . Pentru a dezvolta proiecte și propuneri de regulamente de modificare comune , în scopul de a proteja și de a preveni riscul de investiție Angajatorii " în educație , formare și calificare . - P.6 . Reprezentanții sindicatelor trebuie să participe activ la lucrările Comitetului consultativ sectorial și la punerea în aplicare a modelelor de competența in sector . <p>Art.44.</p> <ul style="list-style-type: none"> - P.5. Părțile au convenit să instituie condiții prealabile pentru participarea motivată a angajaților în diferite masuri de formare pentru ridicarea nivelului lor calificare, cunoștințelor și competențelor, evaluării competențelor și punerii în aplicare a modelelor de competența.
---	---

ЗА СИНДИКАТИТЕ:

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ:

СФ „Металници”

КНСБ

Васил Яначков

БАМНС

Антон Петров

НФ „Металургия”

КТ „Подкрепа”

Людмила Чаватова

Principalele beneficii ale cooperarii BICO

Angajatorii si sindicatul au abordat foarte pozitiv proiectul . Acest lucru duce la o șansă reală de a convinge angajatorii privind :

- nevoia de formare a personalului și de stabilire a unui sistem de dezvoltare a resurselor umane , avand ca parte integrantă participarea la formarea profesională continuă ;
- investitia în formare și in fonduri de recalificare este benefica pentru întreprindere ;
- faptul că personalul calificat face ca afacerile lor sa fie mult mai competitive si sunt responsabile și de prevenirea accidentelor la locul de muncă .

O astfel de poziție a angajatorii facilitează punerea în aplicare a activităților sindicatelor . In urma colaborarii, nu pot fi alte rezultate decat planificarea și implementarea de activități pentru formarea personalului, promovarii reglate si explararii nevoilor organizatiei, pentru satisfacerea acestora. În acordurile colective ale tuturor companiilor din metalurgie există secțiuni care reglementează participarea angajatorilor , sindicatelor și lucrătorilor în procesul de educație, formare și recalificare a forței de muncă .

Sindicatul participa activ prin propuneri și inițiative în elaborarea programelor de dezvoltare a resurselor umane și în evaluarea efectelor diferitelor forme de educație și formare .

Reprezentantii sindicatelor participa activ la activitatea comitetului consultativ sectorial din metalurgie si la punerea în aplicare a diferitelor modele de evaluare a competențelor și abilităților.

Perspective de viitor pentru ramuri si companii

○ Sector Lemn/ Mobila:

- Informarea membrilor cu privire la activitățile și progresul proiectului prin emiterea unui buletin informativ trimestrial si cu ajutorul site-ului federatiei;
- acorduri cu organizatia patronala în contractul colectiv sectorial pentru ambele sectoare și ajutorarea sindicatelor în negocieri, pentru semnarea noilor contracte colective la nivel de companie;
- se vor organiza intalniri comune cu Camera de Comerț, a două Consilii de administrație (Camera și Federația), pentru a evidenția rezultatele proiectului, aplicarea lor în două unitati pilot și conturarea politicilor viitoare cu privire la FPC;
- organizarea diseminării experienței pozitive a celor două întreprinderi pilot catre întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) din ambele sectoare;
- acțiuni de promovare și de validare din ce in ce mai a cunoștințelor și abilităților în întreprinderile de prelucrare a lemnului și mobilei.

○ Sector Metalurgie:

- Continuarea dezvoltării competențelor la nivel de sector, prin Comitetul sectorial de calificare)
- Extinderea activităților centrului VET din sector
- Diseminarea bunelor practici din cadrul BICO in companiile din sector.Continuarea dezvoltării competențelor la nivel de sector, prin Comitetul sectorial de calificare)

LITUANIA

Cooperare in cadrul dialogului social

Dialogul social la nivel sectorial nu au fost foarte eficiente în Lituania . Partenerii sociali au acorduri de cooperare , participa la reuniuni comune , reprezintă membrii în diferite organisme tripartite și în organelismele pentru dialog social bipartit , participa la proiecte , dar negocierile colective reale în Lituania auloc de obicei, in cea mai mare parte, la nivel de companii . În ciuda eforturilor partenerilor sociali de a crește importanța negocierii colective la nivel sectorial , aceasta rămâne fragilă . Acest lucru conduce la concluzia că negocierea colectivă are o fixitate în Lituania și nu este expusa la eforturile de centralizare sau de descentralizare . In urma proiectului, partenerii sociali au semnat un acord colectiv pentru angajații din sectorul forestier de stat , ceea ce reprezinta un progres semnificativ în Lituania . Acest acord sectorial a fost semnat de către Direcția Generală a Pădurilor de Stat din cadrul Ministerului Mediului și lituaniană Federația Sindicatelor Pădurarilor și Lucrătorilor din lemn,dupa proceduri lungi de negociere colectiva . Activitățile proiectului Bico au avut o contribuție puternică in influențare prevederilor privind formarea continua a angajaților.

Progrese in cooperarea bipartita

Partenerii sociali lituanieni isi continua cooperarea , participe împreună la diferite proiecte, activități comune, conferinte, alte evenimente. Ei reprezintă, de asemenea, angajatorii și angajații din sectoarele lor în cadrul comisiilor bipartite și tripartite și in grupurile de dialog social. **Noul acord colectiv sectorial semnat pentru angajații din sectorul forestier de stat este un progres semnificativ in ceea ce priveste cooperarea bipartit în Lituania.**

Informarea membrilor.

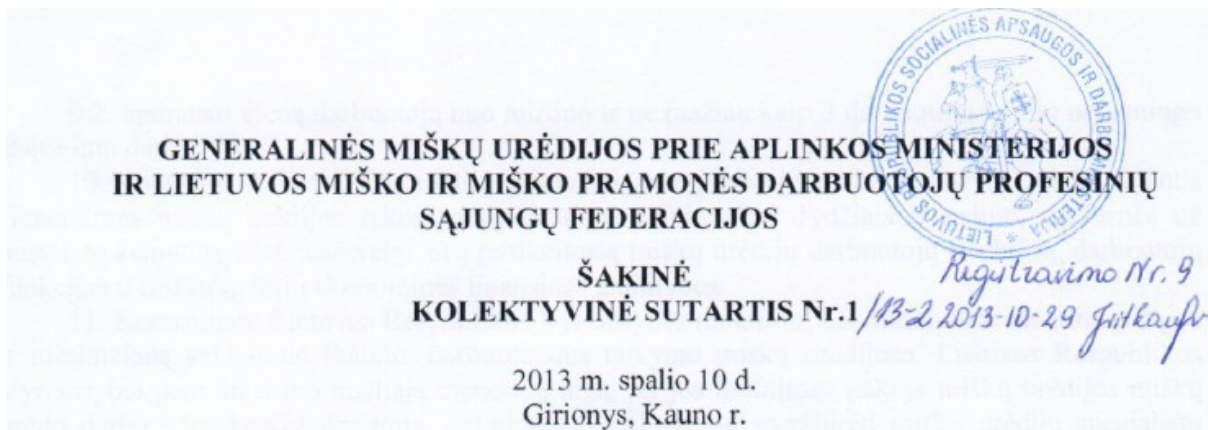
Informațiile privind proiectul BICO a fost diseminate catre toti membrii confederatiei sindicale LPSK, care cuprinde 25 federatii sectoriale și regionale (60.000 membri din intreaga Lituania). Site-ul confederatiei www.lpsk.lt este legat de site-ul proiectului BICO, asadar toti membrii si companiile pot vedea activitatile din proiect si invata din rezultate.

Primul contract colectiv pentru angajații din sectorul forestier de stat

Sectoarele Forestier/Lemn/Mobila

La 10 din octombrie 2013, după un proces de negociere îndelungat, Direcția Generală a Pădurilor de Stat din cadrul Ministerului Mediului și Federația sindicală a padurarilor și lucrătorilor în lemn au semnat un acord colectiv pentru angajații din sectorul forestier de stat.

Pentru prima dată, lucrătorii din sectorul forestier de stat au un contract colectiv, cu regulile tarifare unificate, pe baza standardelor salariale și de muncă. Acest acord include, de asemenea, reguli de bază pentru formare continuă.



V. Generalinė miškų urėdijos taisyklėse numatyti:

25. Miškų urėdijų Kolektyvinių taisyklėse numatyti darbuotojų mokesčiai, kurie gali būti skiriamas:

- iš sutaupto darbo užmokesčio
- iš pelno (pelno rezervo)

panašiams tikslams).

26. Kolektyvinėse sutartyse taisyklėse numatyti materialiniai apmokėjimai už darbą poilsio ir priemokas, esant nukrypimų nuo

27. Sudaryti miškų urėdijų privalomai sudaroma pilnos mater

28. Sudaryti sąrašą papildomų Darbo kodekso 184 straipsnio papildytas.

29. Siekiant aukštojo išsil

Direcția Generală a Pădurilor de Stat din cadrul Ministerului Mediului și Federația sindicală a padurarilor și lucrătorilor în lemn
Acord colectiv sectorial No 1.
Semnat pe 10 de octombrie 2013

(Extras)

29. Se oferă concediu plătit pentru angajații care lucrează în întreprinderile forestiere de stat, accesul la învățământul superior sau la cursuri de formare profesională, în funcție de pozițiile ocupate în SFE.

32. Se furnizează 0,1% din fondul de salarii anual al companiei pentru concediul de studii, în vederea educației și formării profesionale a lucrătorilor angajați în întreprinderi forestiere.

Benjaminas Sakalauskas
Generalinis miškų urėdas



Algirdas Rauka
Federacijos pirmininkas

AV



Sectorul Metalurgie

Partenerii sociali vor continua cooperarea lor în funcție de acordurile deja semnate: Acordul privind stabilirea unui consiliu bilateral și Acordul de cooperare în domeniul educației și formării profesionale. Ei lucrează împreună în scopul de a promova în continuare cooperarea reciprocă strânsă și urmăresc să aibă drepturi depline cu statut de partener în instituțiile de formare profesională de stat.

Partenerii sociali au participat în mod activ între 6 și 8 octombrie 2013 la Conferința pentru Platforma tehnologică europeană privind viitoare tehnologii de fabricație (ETP Manufacture) în cadrul programului Orizont 2020, la Vilnius

Partenerii sociali cooperează în cadrul Centrului de Educație și formare și dezvoltă comitetul profesional sectorial în industria de prelucrare a metalului, utilajelor și echipamentelor electronice și în sectorul de fabricație și reparații (mecanice, electrice), iar și în sectorul energiei.

Principalele beneficii ale cooperării BICO

În cadrul proiectului BICO, partenerii sociali la nivel de sector participa la activitățile proiectului, împreună cu reprezentanți ai companiilor din partea angajatorilor și sindicatelor. Ei au avut posibilitatea de a învăța împreună noi strategii și sisteme de management moderne pentru formare continuă, să prezinte și să discute despre cele mai bune practici, să înțeleagă mai bine nevoile și problemele lor. Ei au consolidat cooperarea viitoare, cu ajutorul companiilor, în dezvoltarea și punerea în aplicare a sistemelor de management de formare continuă.

Perspective de viitor pentru ramuri și companii

Proiectul a influențat în mod pozitiv activitatea partenerilor sociali sectoriali și a membrilor acestora în companii, prin diseminarea de informații și noi cunoștințe. În mod tradițional acordurile companiei reglementează o gamă largă de condiții de muncă, inclusiv privind remunerarea, garanții de muncă, sănătate și securitate. Partenerii sociali sectoriali lucrează la punerea în aplicare a noi practici, inclusiv privind prevederile de formare profesională și învățare continuă în acordurile colective la nivel de companie, încurajând obligațiile angajatorului de a crea condiții adecvate pentru angajați, pentru îmbunătățirea calificărilor sau recalificării, prin plata unui salariu mediu în timpul perioadei de formare sau perioadei de acordare a concediului necesar pentru formare.

ROMANIA

Cooperare in cadrul dialogului social

În cadrul Consiliului Național FSCM, care a avut loc la Tulcea în iunie 2013, participanții la seminar și coordonatorul național BICO au prezentat rezultatele seminarului celorlalti colegi neparticipanti la seminar, precum si colegilor de la resurse umane din cadrul Altur Slatina, Mecanica Marsa și Vard Tulcea și au diseminat pliantele Bico.

De asemenea, în septembrie-octombrie, responsabilii de formare din cadrul companiilor, reprezentanții la nivel bipartit de ramura și coordonatorul național realizat un material ce cuprinde pasii realizarii FPC în companiilr din constructii de masini.

Progrese in cooperarea bipartita

Partenerii sociali au planificat pe termen scurt și mediu, continuarea masurilor de formare, inclusiv a celor asimilate in cadrul proiectului BICO și, de asemenea, posibilitatea de a folosi alte sursee de finanțare europeană pentru formare.

Informarea membrilor



diseminare pliante Bico în timpul evenimentelor lunare la nivelul federației (în 40 de companii)



actualizarea lunara a site-ului FSCM, cu informatii privind progresul proiectului:

<http://fscm.yolasite.com/noutati.php>

(1) comunicate de presa in septembrie 2013 si ianuarie 2014

CCM la nivel de grup de unitati din sectorul constructii de masini

Avantajul de a avea un contract colectiv la nivel de ramură, cu un capitol dedicat FPC este foarte mare. Din păcate, din 2011 Legea dialogului social face aproape imposibilă încheierea acestui tip de contract. Avem un contract colectiv de munca la nivel de grup de unități in constructii mașini până la sfârșitul anului 2014, dupa care ne-am propus să negociam altul nou.

Sperăm că până atunci legile din România ne vor permite sa negociem dispoziții superioare referitoare la toate aspectele, inclusiv in ceea ce priveste formarea profesională. O îmbunătățire serioasa ar aparea daca angajatorii ar face investiții reale in formare profesionala.

In cadrul contractului colectiv de munca la nivel de grup de unități in constructii mașini, capitolul 8 este dedicat formarii profesionale a membrilor.

Documentatie: CCM la nivel de grup de unitati din sectorul constructii de masini

CONTRACT COLECTIV DE MUNCA nr. 59.493 din 20 decembrie 2012 la nivelul grupului de unitati din sectorul de activitate constructii de masini pe anii 2013-2014

EMITENT: MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI SI PROTECTIEI SOCIALE

PUBLICAT: **MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a, nr. 4 din 24 ianuarie 2013**

Înregistrat la M.M.F.P.S. - S.D.S. sub nr. 59493 din data de 20.12.2012

În temeiul Legii nr. 62/2011, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă unic între salariații și angajatorii din industria construcției de mașini.

Salariații/angajații sunt reprezentați, în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, republicată, prin:

1. Federația Sindicatelor din Construcții de Mașini - F.S.C.M.;
2. Federația ÎNFRĂȚIREA a Sindicatelor din Ramura Metal;
3. Federația Sindicală Automobilul Românesc.

Angajatorii, indiferent de natura capitalului și de forma de organizare, sunt reprezentați prin Federația Patronală din Industria Construcțiilor de Mașini, conform Legii nr. 62/2011.

Preambul

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate construcției de mașini se aplică la unitățile care au ca obiect principal de activitate producția de

CAP. VIII

Formarea profesională, economică, socială și sindicală

ART. 178

(1) Prin termenul de formare profesională, părțile înțeleg să numească orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare, o altă calificare, precum și aceea prin care salariatul se specializează sau se perfecționează, obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceste situații.

(2) Activitatea de formare profesională de la alin. 1 cuprinde și perfecționarea în domeniul relațiilor de muncă, al dreptului de asociere, libertăților și pregătirii sindicale.

(3) Angajatorul persoană juridică, ce are mai mult de 20 de salariați, elaborează anual planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului reprezentativ, care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Părțile convin să susțină Centrul de Expertiză în Formare Profesională din Ramura Construcții de Mașini, având următoarele direcții de acțiune:

- conștientizarea beneficiilor formării profesionale continue pentru angajatori și angajați;
- optimizarea relațiilor dintre partenerii sociali și dezvoltarea colaborării cu instituțiile cu atribuții în formarea profesională și cu furnizorii de formare;
- promovarea dezvoltării și actualizării standardelor ocupaționale și a standardelor de pregătire profesională;
- evaluarea și certificarea calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite.

Documentatie: CCM la nivel de grup de unitati din sectorul constructii de masini

ART. 179

La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unități, pentru partea privind formarea profesională se va ține seama cel puțin de următoarele:

- a) nevoile de formare profesională prevăzute la art. 185 (1) vor fi stabilite de către angajator, iar cele de la art. 185 (2), de către angajator împreună cu sindicatul reprezentativ;
- b) cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;
- c) sindicatul reprezentativ va asista, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;
- d) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta - inclusiv școlarizare, specializare, atestare, transport, masă, cazare - dacă decid să plece din unitate sau părăsesc unitatea din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui termen stabilit de comun acord cu angajatorul în condițiile legii. Aceste prevederi se vor aplica și pentru meseriile specifice profilului de producție, care condiționează nemijlocit realizarea programelor de fabricație, nominalizate de angajator cu informarea sindicatului reprezentativ.

Acest capitol are la baza prevederile din Codul Muncii, după cum urmează:

„TITLUL VI - Formarea profesională

CAP. I - Dispoziții generale

ART. 192

(1) Formarea profesională a salariaților are 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.

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

ART. 194

(1) 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.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

ART. 195

(1) 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.

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.

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

Documentatie: CCM la nivel de grup de unitati din sectorul constructii de masini

ART. 196

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

(2) 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.

ART. 197

(1) 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.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

ART. 198

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

(2) 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.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

ART. 199

(1) 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.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), 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.

ART. 200

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.”

Principalele beneficii ale cooperării în cadrul BICO

Proiectul BICO a fost un mare câștig pentru partenerii români în materie de comunicare. Strategia noastră include extinderea modelului de formare BICO în alte companii din construcții de mașini și din alte sectoare. Ca planuri de viitor, sperăm că BICO va continua, cu extinderea cooperării, care ar putea include furnizori de FPC și autoritățile din domeniu.

- **Modelul de formare pentru companiile din construcții de mașini se găsește pe site-ul BICO: <http://www.bico-project.eu/>**

Perspective de viitor pentru ramura și companii

Singura cale de a avea un viitor la nivel de ramură și de companii este de a conecta formarea cu nevoile pieței naționale și internaționale. De asemenea, la nivelul autorităților, formarea inițială trebuie să fie în armonie cu programele FPC. Și cea mai importantă este de investiția autorităților și a angajatorilor în educație și calificare continuă, care să uite de ideea de a avea un profit rapid, fără a ține seama de viitor. Deci, viitorul ramurii și al companiilor este strict legat de gradul de conștientizare a societății românești. De asemenea, trebuie să înțelegem că utilizarea fondurilor europene pentru formare este imposibilă fără parteneriate reale, în materie de strategie, implicare, muncă și participare financiară.

Partenerii BICO: participanti din ramuri si companii

	<i>Organizatia/ Compania</i>	<i>Nume</i>	<i>Prenume</i>	<i>Pozitie/functie</i>
BULGARIA				
1	FSOGSDP (sind)	ABRASHEV	Petar	Presedinte
2	FSOGSDP (sind)	ANTOVA	Lyubka	Vicepresedinte
3	KCM Industrial Service AD	DIMITROV	Zlatko	Director executiv
4	Kastamonu Bulgaria AD	GUDEV	Stefan	Sindicat
5	Ludogorie 91 AD	JORDANOVA	Milena	Sindicat
6	KCM Industrial Service AD	KLISAROV	Stoyan	Sindicat
7	COMPLEX INDUSTRIAL SERVICE EOOD	KODZHABASHEVA	Stela	
8	ThyssenKrupp Jupiter Stomana BG	LEONIDOV	Alexander	
9	Ludogorie 91 AD	MITEVA	Kalina	Director executiv
10	BCWFI (patr)	NENCHEVA	Elitsa	
11	BAMI (patr)	PAUNOVA	Politimi	
12	TU „Metalicy”	PETROVA	Reneta	Vicepresedinte
13	BCWFI (patr)	SIMEONOVA	Miroslava	
14	ThyssenKrupp Jupiter Stomana BG / SofiaMed	STOYANOVA	Yordana	
15	WETCO (CITUB)	TONEVA	Svetla	Coordonator
16	Kastamonu Bulgaria AD	TOTEV	Petco	Manager adjunct PTV
17	Metalicy (sind)	YANACHKOV	Vasil	Presedinte
18	ThyssenKrupp Jupiter Stomana BG	YANEV	Eugeni	avocat
19	BCWFI (patr)	YORDANOVA	Milena	
20	FSOGSDP	ZAHOVA	Sonja	

RAPORT DE BUNE PRACTICI MANAGEMENTUL FORMARII CONTINUE

	<i>Organizatia/ Compania</i>	<i>Nume</i>	<i>Prenume</i>	<i>Pozitie/functie</i>
LITHUANIA				
1	LINPRA (patr)	ALEKSAITE	Viktorija	
2	UAB "Baltik Vairas"	CESNIENE	Regina	Lider sindicat UAB
3	LINPRA (patr)	ISARIENE	Rasa	
4	AB „Grigiskes”	JAKUCIONYTE-VILKIENE	Edita	HR manager
5	Mechel Nemunas Co Ltd.	KARPINIENE	Jurgita	
6	LPSK (sind)	MATUIZIENE	Janina	Secretar general
7	AB „Silutes baldai”	MAURICIENE	Janina	Sef departament personal
8	LMPIA (patr)	MESKAUSKAS	Alfonzas	
9	LMPSS (sind)	MOCKUS	Vytautas	
10	LINPRA (patr)	MYKOLAITIS, Dr.	Henrikas	Director executiv
11	Mechel Nemunas Co Ltd.	PETRONAITIENE	Virginija	Economist
12	Mechel Nemunas Co Ltd.	PREKEVICIENE	Sigute	Lider sindicat
13	AB „Grigiskes”	RAITELAITIENE	Diana	Sef Department metrologie
14	UAB Baltik Vairas	RAMANAUSKIENE	Virginija	
15	LMPF (sind)	RUGINIENE	Inga	Vicepresedinte
16	LMPIA (patr)	RUGINIS	Vismantas	
17	AB „Silutes baldai”	SIAUDVYTIENE	Irena	Lider sindicat AB, mastru
18	LPSK (sind)	SLIONSKIENE	Danute	Coordonator
19	UAB "Baltik Vairas"	SOBUTIENE	Jurate	Sef departament RU
20	LMPSS (sind)	VARASIMAVICIENE	Marija	Presedinte

<i>Organizatia/ Compania</i>	<i>Nume</i>	<i>Prenume</i>	<i>Pozitie/functie</i>	
ROMANIA				
1	FSCM (sind)	BAJAN	Dan Gheorghe	Presedinte
2	Sindicatul Liber SC Elektroputere SA	BOJENOIU	Aurel	Presedinte
3	PICM (patr)	COSTACHE	Alexandru	Director executiv
4	SC Altur Slatina SA	DRAGHICI	Marin	Sef birou RU
5	FSCM (sind)	GHEORGHEVICI	Teodora	Coordonator
6	Sindicatul Liber TULCEA	PETRU	David	Vicepresedinte sindicat
7	SC Mecanica SA Mârșă	PIRVU	Vasile	Lider sindicat, inginer tehnolog
8	SC Altur Slatina SA	POPESCU	Gheorghe	Lider sindicat „DREPTATEA”
9	STX OSV Tulcea SA	RAICU	Floriean	Sef compartiment formare
10	Sindicatul Liber SC MARSĂ	RAZBOI	Marin	Presedinte
11	STX OSV Tulcea SA	SCHIOPU	Doru	Lider sindicat, sef atelier
12	SC Mecanica SA Mârșă	STANULET	Ioana	Sef birou RU
13	PICM (patr)	VOINEA	Marin	Director

Legaturi utile:

[_ http://ec.europa.eu/](http://ec.europa.eu/)

BULGARIA

[_ http:// www.fsogsdp.bg](http://www.fsogsdp.bg)

[_ http://www.metalicy-bg.com](http://www.metalicy-bg.com)

[_ http:// www.timberchamber.com](http://www.timberchamber.com)

[_ http:// www.bcm-bg.com](http://www.bcm-bg.com)

[_ http:// www.wetco.knsb-bg.org](http://www.wetco.knsb-bg.org)

LITHUANIA

[_ http://www.lpsk.lt](http://www.lpsk.lt)

ROMANIA

<http://fscm.yolasite.com/proiecte-in-derulare.php>

[_ http://fscm.yolasite.com/noutati.php](http://fscm.yolasite.com/noutati.php)