



COMPANIA NATIONALA DE ADMINISTRARE A INFRASTRUCTURII RUTIERE S.A.

Bdul Dinicu Golescu 38, sector 1, Bucuresti, Romania, 010873

Tel.: (+4 021) 264 32 00 Fax: (+4 021) 312.09.84

Email: office@andnet.ro, registratura.cnair@andnet.ro

CUI 16054368; J40/552/15.01.2004; Capital social 18.416.750 LEI

Operator de date cu caracter personal nr.16562

www.eroivnieta.ro



Nr. 4 / 1280 / 14.02.2022

Aprobat,
Director General
Ing. CRISTIAN PISTOL



PLAN STRATEGIC DE INSTRUIRE A PERSONALULUI

DIN CADRUL C.N.A.I.R. S.A. PE ANUL 2022

Potrivit prevederilor legale, Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere S.A. denumită în continuare C.N.A.I.R. S.A. sau Compania, în calitate de angajator cu mai mult de 21 de angajați, are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani.

Mai mult decât atât, dincolo de obligația stabilită prin Legea nr.53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Compania își dorește creșterea permanentă a gradului de calificare a capitalului uman pe care îl deține, specializarea și perfecționarea salariaților, astfel încât sarcinile de serviciu să fie îndeplinite cât mai eficient.

Formarea profesională este definită prin dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, dar și prin O.G. nr. 129/2000, completată cu O.G. nr. 76/2004, reglementate prin Normele metodologice aprobate prin Ordinul nr. 522/2003 modificate și completate prin Hotărârile Guvernului nr. 887/2004, nr. 1829/2004, nr. 918/2013 și nr. 481/2015.

Creșterea capacității salariaților de a face față unor noi provocări profesionale la locul de muncă, cât și consolidarea cadrului normativ și instituțional, reprezintă un obiectiv extrem de important pentru Companie.

Atenția este îndreptată în mod constant către necesitatea creșterii gradului de profesionalizare și menținerea unui nivel ridicat de profesionalism, a îmbunătățirii performanțelor profesionale ale resurselor umane, prin dezvoltarea de noi competențe în raport cu noile tendințe în domeniul formării profesionale.

Sistemul de formare profesională se bazează pe cele trei componente, care vor fi urmărite în procesul evaluării: **competența, randamentul/performața profesională și conduita.**

Eficiența și eficacitatea activității de management a resurselor proprii ale companiei depind de modul în care salariații cunosc și înțeleg sarcinile care le revin.

Promovarea personalului trebuie să fie realizată în condiții transparente, bazate pe merit și performanță, un pas important fiind deținerea abilităților și competențelor necesare pentru exercitarea responsabilităților funcției deținute.

Ca urmare a formării profesionale rezultă o serie de obiective importante în dezvoltarea Companiei, respectiv:

- Adaptarea salariatului la cerințele postului ocupat sau ale locului de muncă;
- Actualizarea permanentă a cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă precum și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

- Obținerea unor noi calificări profesionale;
- Reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- Prevenirea riscului șomajului;
- Asimilarea unor cunoștințe avansate, a unor procedee și metode moderne, care să ajute salariații în realizarea activităților profesionale;

- Dezvoltarea carierei profesionale și facilitarea promovării pe criterii de profesionalism și eficiență.

Pentru îndeplinirea acestor obiective, Compania elaborează anual planul de formare profesională.

Planul anual de formare profesională face parte integrantă din contractul colectiv de muncă, sindicatul și salariații având dreptul să fie informați cu privire la conținutul acestuia.

În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute. Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul beneficiază și de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional, decât sub rezerva plății către angajator a contravalorii pregătirii profesionale realizate în favoarea salariatului.

Astfel, nerespectarea de către salariat a dispoziției amintite, 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.

Salariații care urmează să beneficieze de un curs sau un stagiul de formare profesională, cu o durată mai mare de 20 de zile sau cuantumul cursului depășește 1500 lei /participant, în condițiile art. 119 alin. 1 din CCM aplicabil, nu pot avea inițiativa încetării C.I.M o perioadă de 24 luni, începând cu data absolvirii cursului, stabilită prin act adițional. În cazul în care salariatul refuză, anterior începerii cursului, semnarea actului adițional, angajatul nu va mai participa la cursul respectiv.

Se impune a fi evidențiat și valorificat faptul că, potrivit Directivei 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieței interne, formarea profesională continuă este definită, cu reținerea în acest context inclusiv a dispozițiilor cuprinse în articolul 7 alin. (3) din OG nr. 129/31 august 2000 republicată, privind formarea profesională a adulților, ca fiind procedura ce asigură acestora fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe, ulterior formării inițiale, care trebuie să garanteze obținerea competențelor profesionale minime necesare în vederea exercitării de către salariat a atribuțiilor sale conferite de angajator prin fișa de post.

Rezoluția Consiliului Europei privind noile competențe pentru noi locuri de muncă nr. 2007/1115/15, precum și Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea continuă, prevăd faptul că educația și formarea, în perspectiva învățării continue, reprezintă mijloace indispensabile pentru promovarea capacității de adaptare și de ocupare a forței de muncă, a cetățeniei active și a împlinirii personale și profesionale, dar și furnizarea și promovarea educației și formării inițiale și continue pentru dobândirea unor calificări și competențe de cea mai înaltă calitate, chiar la nivel de excelență, pentru a menține și întări capacitatea acestora de inovare și de utilizare a cercetării, care este necesară pentru o mai mare competitivitate, creștere economică și ocupare eficientă a forței de muncă.

Subunitățile D.R.D.P. 1-8 și CESTRIN vor transmite anual propuneri pentru salariații angajați. Tematica de instruire pentru formarea profesională va fi adaptată nevoilor de pregătire și perfecționare a personalului propriu. În acest sens, conducerea subunităților va prioritiza instruirea personalului în funcție de domeniile în care există obligații legale de instruire sau de implementare a măsurilor corporilor de control.

În planul de formare profesională se includ activitățile de instruire din resursele alocate cu această destinație, prin bugetul anual de venituri și cheltuieli al C.N.A.I.R. S.A. cu finanțare din venituri proprii.

La modul concret, formarea profesională a salariaților se poate realiza prin:

- Participarea la cursuri organizate de către Companie sau de către furnizorii de servicii de pregătire profesională din țară;
- Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;

- Sesiuni de instruire și comunicare la nivel de Companie;
- Ucenicie organizată la locul de muncă;
- Pregătire individualizată;
- Autoinstruire.

Pentru identificarea nevoilor concrete de pregătire și de perfecționare profesională C.N.A.I.R. S.A. are în vedere faptul că, de atenția acordată formării profesionale a personalului propriu, depind, în mod direct, performanțele ce urmează a fi atinse în realizarea obiectivelor propuse în desfășurarea activității specifice a Companiei.

Principiile și caracteristicile care stau la baza definirii nevoilor de formare profesională a salariaților C.N.A.I.R. -S.A. sunt următoarele:

- Înțelegerea și utilizarea formării profesionale ca un instrument de întărire a responsabilității față de performanță;
- Valorificarea potențialului resurselor umane și dezvoltarea competențelor manageriale cu crearea unui cadru înalt profesional de lucru, care să conducă la un raport mai bun între cheltuirea resurselor materiale și rezultatele obținute;
- Măsurarea performanțelor trebuie să pună accent pe calitatea muncii angajaților;
- Stimularea forței de muncă;
- Ridicarea nivelului de competență profesională;
- Sporirea șanselor de (re)integrare profesională;
- Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat;
- Creșterea capacității personalului în vederea implementării politicilor Companiei și pentru realizarea obiectului propriu de activitate, prin investiții coerente în personal și în management;
- Personalul de conducere din cadrul structurilor funcționale ale C.N.A.I.R. S.A Central, D.R.D.P. 1-8 și CESTRIN are obligația evidențierii modului de participare a personalului propriu la formarea profesională continuă și a comunicării nevoilor de instruire identificate la nivelul structurilor care le coordonează.
- Formarea profesională se va evidenția pentru fiecare angajat în fișele de formare profesională ale salariaților. Fișele individuale de formare profesională se vor actualiza la fiecare curs finalizat.
- Participarea salariaților la cursuri/stagii de formare profesională se va realiza cu respectarea prevederilor legislației în vigoare și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivel de unitate.

Caracteristici:

Principalele sub-activități:

- identificarea nevoilor de formare profesională;
- planificarea activității de formare profesională;
- evaluarea activității de formare profesională.

Principiile care guvernează formarea profesională:

- legalitate;
- profesionalism;
- operativitate;
- asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- confidențialitate.

Tematicile de instruire pentru formarea profesională în cadrul C.N.A.I.R.- S.A. se stabilesc în funcție de propunerile compartimentelor funcționale, și de nevoile identificate în fișele de evaluare a performanțelor profesionale individuale anuale.

În acest sens, la sfârșitul anului calendaristic, conducătorii compartimentelor funcționale vor analiza nevoile de formare profesională ale salariaților din subordine și vor completa în fișa de evaluare a performanțelor individuale propuneri pentru a dezvolta pregătirea profesională a salariaților din subordine sau vor înainta structurii de resurse umane responsabile cu pregătirea profesională la nivel C.N.A.I.R.- S.A., propuneri centralizate, la nivelul structurilor funcționale a salariaților pe anul calendaristic următor.

Nevoile individuale de formare profesională se stabilesc de către conducătorii compartimentelor funcționale, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul evaluării anuale a performanțelor profesionale individuale ale personalului, precum și de condițiile de desfășurare a activității specifice la locul de muncă.

Avizat

Direcția Resurse Umane

Șef Serviciu Resurse Umane și Organizare

CRESTEZ George



Verificat

Șef Serviciu Pregătire Personal și Relația cu Sindicatele

ANGHEL Laura

Anghel 03.02
2022

Întocmit

Consilier juridic IANCULESCU Carmen

