

Tax & Legal Weekly Alert

25 iulie 2018

În acest număr:

Clarificări privind organizarea și funcționarea Oficiului Național pentru Achiziții Centralizate

Ulterior înființării Oficiului Național pentru Achiziții Centralizate (ONAC) prin OUG nr. 46/2018, Guvernul României clarifică anumite aspecte privind organizarea și funcționarea acestuia, prin adoptarea Hotărârii de Guvern nr. 502/2018, publicată în cadrul Monitorului Oficial nr. 614, în data de 17 iulie 2018.

Legea privind internshipul a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 626 din 19 iulie 2018

Legea privind internshipul publicată în data de 19 Iulie 2018 stabilește cadrul legal pentru modalitatea de efectuare a programelor de internship plătite de către persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, prin intermediul cărora acestea vor putea dobândi, printre altele, experiență profesională, abilități practice și/sau competențe. Legea reglementează, în principal, următoarele aspecte pe care le detaliem în continuare:

- Cine poate fi intern?
- Care sunt entitățile cu care pot fi încheiate contracte de internship?
- Organizarea programului de internship și contractul de internship
- Cuantumul indemnizației de internship
- Drepturi și obligații ale organizației gazdă



Clarificări privind organizarea și funcționarea Oficiului Național pentru Achiziții Centralizate

Ulterior înființării Oficiului Național pentru Achiziții Centralizate (ONAC) prin OUG nr. 46/2018, Guvernul României clarifică anumite aspecte privind organizarea și funcționarea acestuia prin adoptarea Hotărârii de Guvern nr. 502/2018.

În sensul actelor normative menționate, ONAC are calitatea de unitate de achiziții centralizate și derulează activități pentru achiziția în beneficiul autorităților contractante de nivel central (ori asimilat) de produse din domeniul IT, medicamente și produse farmaceutice, mobilier, autoturisme, combustibili pentru parcul auto, birotică.

HG nr. 502/2018 trasează funcțiile și principiile care stau la baza funcționării ONAC, în calitate de unitate de achiziții centralizate. De asemenea, actul normativ stabilește structura organizatorică, numărul maxim de posturi și modalitatea de numire în funcție a personalului, precum și principalele atribuții ale președintelui ONAC.

Dat fiind conținutul HG nr. 502/2018, este așteptat ca ONAC să își înceapă activitatea în viitorul apropiat.

Pentru mai multe detalii vă rugăm nu ezitați să ne contactați.



Georgiana Singurel
Partner
+40 21 207 52 86
gsingurel@reff-associates.ro



Adrian Coman
Managing Associate
+40 21 207 53 39
acoman@reff-associates.ro

Legea privind internshipul a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 626 din 19 iulie 2018

Principalele aspecte reglementate de actuala lege :

- **Cine poate fi intern?**

Pot efectua programe de internship, în cadrul unei organizații gazdă și în temeiul unui contract de internship atât persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, cât și persoanele care au împlinit vârsta de 15 ani, însă în cazul celor din urmă doar cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, după caz.

- **Care sunt entitățile cu care pot fi încheiate contracte de internship?**

Entitatea la care o persoană își poate desfășura activitatea în calitate de intern (denumită „organizație gazdă” în temeiul legii) poate fi atât o persoană juridică privată, cât și o entitate publică.

- **Organizarea programului de internship și contractul de internship**

Programele de internship se pot organiza oricând în decursul unei perioade neîntrerupte de 12 luni, însă între intern și instituție se poate încheia un singur contract de internship, pentru o durată de maxim 6 luni. Un contract de internship nu poate fi prelungit. Cu toate acestea, pot fi încheiate mai multe asemenea contracte dacă sunt pentru stagii de practică diferite, iar durata lor cumulată nu depășește 6 luni. Prin derogare de la prevederile Codului Muncii, perioada în care internul a desfășurat activitatea de internship va fi considerată vechime în muncă și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.

Timpul de muncă este de maximum 40 de ore/săptămână (în cazul internilor cu vârsta de peste 18 ani), respectiv 6 ore/zi, maximum 30 de ore/săptămână (în cazul internilor cu vârsta sub 18 ani) și nu va putea depăși 720 de ore pe o perioadă de 6 luni consecutive. Mai mult, Legea prevede și interdicția efectuării de ore suplimentare.

Nerespectarea obligațiilor privind durata maximă a contractului de internship, respectiv durata maximă a timpului de lucru prevăzut pentru activitatea de internship constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 4.000 și 6.000 de lei.

- **Cuquantumul indemnizației de internship**

Internii au dreptul la o indemnizație lunară prevăzută în contractul de internship, al cărei cuquantum va fi de minimum 50% din echivalentul salariului de bază minim brut pe țară, garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurate.

- **Drepturi și obligații ale organizației gazdă**

În urma evaluării activității internului, organizația-gazdă poate decide angajarea internului cu contract individual de muncă, în condițiile legii, ținând cont de posturile vacante din organizație și de competențele dobândite de intern. Dacă organizația-gazdă încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship, aceasta primește, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării echivalentă cu 4.586 lei pe angajat (sub condiția menținerii raporturilor de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni și după îndeplinirea acestei obligații).

Organizația-gazdă promovează public, în scris și/sau online, programele de internship desfășurate, criteriile, calendarul și procedura internă de selecție, responsabilitățile generale pentru fiecare program de internship oferit,

precum și condițiile contractuale (numărul de ore și durata programului de internship, valoarea minimă a indemnizației lunare).

În situația în care organizația-gazdă constată încălcarea regulamentelor interne și/sau a contractului de internship, aceasta are dreptul să aplice sancțiuni ce pot ajunge până la rezilierea contractului de internship. Sancțiunile pot fi aplicate doar după efectuarea unei cercetări interne.

Organizația-gazdă are obligația de a încheia contractul de internship în formă scrisă și în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității (sub sancțiunea plății unei amenzi contravenționale cuprinse între 10.000 și 20.000 lei) și de a completa registrul electronic de evidență în ordinea încheierii contractelor de internship (sub sancțiunea plății unei amenzi contravenționale cuprinse între 2.000 și 4.000 lei).

Organizația-gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship în termen de 5 zile de la comunicarea referatului de evaluare final, referat întocmit de îndrumător.

Intrarea în vigoare

Legea privind internshipul va intra în vigoare la 30 de zile de la data publicării sale în Monitorul Oficial, cu excepția prevederilor art. 29 alin. (1) din Lege privind obligația Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin intermediul structurilor sale teritoriale, de a înființa registrul electronic de evidență a contractelor de internship, care au intrat în vigoare la 3 zile de la data publicării.

Pentru mai multe detalii vă rugăm nu ezitați să ne contactați.



Florentina Munteanu
Partener
+40 730 077 934
fmunteanu@reff-associates.ro



Gabriela Ilie
Managing Associate
+40 744 474 622
ailie@reff-associates.ro

Deloitte.

Numele Deloitte se referă la organizația Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), o companie cu răspundere limitată din Marea Britanie, rețeaua globală de firme membre și persoanele juridice afiliate acestora. DTTL și firmele sale membre sunt entități juridice separate și independente. DTTL (numit în continuare și "Deloitte Global") nu furnizează servicii către clienți. Pentru a afla mai multe despre rețeaua globală a firmelor membre, vă rugăm să accesați www.deloitte.com/ro/despre.

Deloitte furnizează clienților din sectorul public și privat din industrii variate servicii de audit, consultanță, servicii juridice, consultanță financiară și de managementul riscului, servicii de taxe și alte servicii adiacente. Patru din cinci companii prezente în Fortune Global 500® sunt clienți Deloitte, prin intermediul rețelei sale globale de firme membre care activează în peste 150 de țări și teritorii, oferind resurse internaționale, perspective locale și servicii de cea mai înaltă calitate pentru a rezolva probleme de business complexe. Pentru a afla mai multe despre modalitatea în care cei 244.000 de profesioniști Deloitte creează un impact vizibil în societate, vă invităm să ne urmăriți pe [Facebook](#) sau [LinkedIn](#).

Reff și Asociații SCA este societate de avocați membră a Baroului București, independentă în conformitate cu reglementările aplicabile profesiei de avocat, și reprezintă rețeaua de societăți de avocați Deloitte Legal în România. Deloitte Legal înseamnă practicile juridice ale membrilor Deloitte Touche Tohmatsu Limited și afiliații acestora care oferă servicii de asistență juridică. Pentru o descriere a serviciilor de asistență juridică oferite de entitățile membre ale Deloitte Legal, vă rugăm accesați: <http://www.deloitte.com/deloittelegal>.

Acest Alert este furnizat cu titlu orientativ și nu trebuie considerat drept serviciu de consultanță. Este bine să solicitați consultanță fiscală/juridică de specialitate înainte de a întreprinde acțiuni bazate pe cuprinsul acestui document.

Această publicație conține doar informații generale și Deloitte Touche Tohmatsu Limited și firmele membre sau afiliate (numite împreună Deloitte Network) nu oferă consultanță sau servicii profesionale prin intermediul acestei publicații. Înainte de a lua orice decizie sau de a acționa într-un mod care v-ar putea afecta finanțele sau afacerea, trebuie să discutați cu un consultant profesionist. Nicio entitate a Deloitte Network nu va fi răspunzătoare pentru pierderile de orice natură suferite de către persoanele care se bazează pe această publicație.

© 2018. Pentru mai multe detalii, contactați Deloitte România