



ROMANIA

# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

**CAMERA DEPUTAȚILOR**

**SENATUL**

## LEGE

**privind internshipul**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

### CAPITOLUL I

#### **Dispoziții generale**

**Art. 1.** – (1) Prezenta lege reglementează modalitatea de efectuare a programelor de internship pentru persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani, în scopul:

a) dezvoltării abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;

b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației gazdă;

c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;

d) dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe;

e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), contractele de internship pot fi încheiate și de persoane care au împlinit vârsta de 15 ani, numai cu acordul părinților sau a reprezentanților legali, după caz.

(3) Organizația gazdă care optează pentru organizarea programului de internship este obligată să respecte prevederile prezentei legi.

(4) Organizația gazdă este obligată să asigure finanțarea programului de internship cu încadrarea în bugetul anual aprobat cu această destinație.

**Art. 2.** – În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) *intern* – persoana care prestează o activitate specifică, precizată în fișa de internship, în cadrul unei organizații gazdă, în baza unui contract de internship, pentru realizarea scopului prevăzut la art. 1 alin. (1);

b) *program de internship* – activitatea specifică desfășurată de intern pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe;

c) *organizație gazdă* – persoana juridică la care internul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de internship;

d) *perioada programului de internship* – perioada limitată de timp pentru desfășurarea programului de internship, stabilită prin contractul de internship încheiat între intern și organizația gazdă;

e) *contract de internship* – contractul încheiat între intern și organizația gazdă, pe durată determinată, în temeiul căruia un intern se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate specifică pentru și sub autoritatea unei organizații gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație pentru internship și toate condițiile necesare realizării scopului prevăzut la art. 1 alin. (1);

f) *îndrumător* – persoana desemnată de organizația gazdă care coordonează, informează, îndrumă și acordă sprijinul necesar internului pe perioada programului de internship, monitorizează și evaluează activitatea acestuia;

g) *coordonator al programelor de internship* – persoana desemnată, pentru a organiza și implementa programele de internship, de către reprezentantul legal sau conducătorul organizației gazdă care derulează programe de internship cu mai mult de 12 interni simultan;

h) *referat de evaluare* – documentul întocmit de îndrumător la terminarea programului de internship, prin care acesta realizează evaluarea activității internului și acordă calificativul aferent evaluării;

i) *fișa de internship* – document operațional, anexat la contractul de internship, care prezintă în detaliu activitatea specifică pe care trebuie să o îndeplinească un intern în cadrul organizației gazdă;

j) *certificat de internship* – documentul întocmit de organizația gazdă la finalizarea programului de internship, care atestă perioada în care internul a desfășurat activitate în baza contractului de internship, activitățile desfășurate, precum și calificativul obținut în urma evaluării;

k) *indemnizația pentru internship* – suma de bani lunară la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă prevederilor art. 61 lit. b) și art. 76 alin. (2), lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 3.** – 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).

## CAPITOLUL II

### Organizarea programului de internship

**Art. 4.** – (1) În funcție de numărul de salariați, organizația gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), organizația gazdă care are încadrați cel mult 20 salariați poate încheia simultan cel mult două contracte de internship.

(3) În situația în care suma rezultată în urma aplicării procentului prevăzut la alin.(1) are două zecimale, numărul programelor de internship pe care organizația gazdă le poate desfășura se va calcula prin rotunjire la numărul întreg mai mare, dacă prima zecimală este egală sau mai mare cu 5.

**Art. 5.** – (1) Programele de internship se pot organiza oricând în decursul unei perioade neîntrerupte de 12 luni.

(2) Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.

(3) Între intern și organizația gazdă se poate încheia un singur contract de internship.

(4) Prin excepție de la prevederile alin. (3), între intern și o organizație gazdă se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu fie mai mare de 6 luni.

(5) Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute.

(6) Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.

(7) Nu pot încheia contract de internship organizațiile gazdă:

a) care au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele care doresc să încheie contract de internship;

b) la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat față de alți angajatori/organizații gazdă cu care persoanele au mai fost în raporturi de muncă sau de serviciu;

c) care au încheiat contractul de internship cu scopul prevăzut la alin. (5), pe o perioadă de 3 ani de la data aplicării sancțiunii.

(8) În recrutarea internilor, organizația gazdă va ține cont de principiul egalității de tratament prevăzut la art. 5 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 6.** – (1) Programul de internship se desfășoară în temeiul contractului de internship, cu respectarea activităților specifice stabilite în cadrul acestuia și a regulamentelor interne aplicabile.

(2) Este interzisă delegarea de sarcini internului ce constau în prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor care au ca obiect pregătirea teoretică și practică conform contractului de internship.

(3) Pe perioada programului de internship, internul se obligă să presteze activitățile prevăzute în contractul de internship pentru și sub autoritatea organizației gazdă, sub directă coordonare a unui îndrumător,

desemnat de conducătorul organizației gazdă dintre salariații calificați, cu o experiență de cel puțin un an în domeniul de activitate în care urmează să se desfășoare programul de internship.

(4) Un îndrumător poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 interni.

(5) Exercițarea activității în calitate de îndrumător se include în fișa postului și în programul normal de lucru al acestuia.

(6) Nu poate avea calitatea de îndrumător salariatul care se află în următoarele situații:

a) a fost sancționat cu una dintre sancțiunile prevăzute la art. 248 alin. (1) lit. a) – d) din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, iar sancțiunea disciplinară nu a fost radiată, în condițiile legii;

b) se află în stare de incompatibilitate în condițiile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare, în situația în care organizația gazdă este instituție/autoritate publică.

**Art. 7. – (1) Îndrumătorul are următoarele obligații:**

a) coordonează și îndrumă activitatea internului pe parcursul programului de internship;

b) monitorizează modul de îndeplinire a activităților internului;

c) evaluează activitatea internului și întocmește, la sfârșitul programului de internship, un referat de evaluare aferent;

d) elaborează fișa de internship în colaborare cu coordonatorul programelor de internship.

(2) Coordonatorul programelor de internship are următoarele atribuții principale:

a) stabilește politica de implementare, modalitățile de acțiune și modul de realizare a programelor de internship;

b) coordonează procesul de înscriere și selecție a candidaților;

c) asigură publicitatea programelor de internship, potrivit art.3;

d) stabilește, împreună cu conducătorii compartimentelor/structurilor interne de specialitate, numărul de locuri disponibile pentru programele de internship în funcție de domeniul de activitate al fiecăruia;

e) asigură suportul necesar îndrumătorilor și internilor;

f) asigură evidența candidaților, precum și a confidențialității datelor cu caracter personal ale acestora;

g) colaborează cu îndrumătorii pe linia promovării, coordonării, monitorizării și dezvoltării activității internilor;

h) elaborează documente și materiale necesare bunei desfășurări a programului de internship;

i) alte atribuții care sunt în sarcina organizației gazdă potrivit prezentei legi și îi sunt delegate de către conducătorul organizației gazdă sau reprezentantul legal al acesteia, după caz.

**Art. 8.** – (1) Internul are dreptul la o indemnizație pentru internship, plătită de organizația gazdă, al cărei quantum este stipulat în contractul de internship.

(2) Quantumul indemnizației pentru internship stabilită potrivit alin. (1) este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.

(3) Durata timpului de muncă pentru un intern, pentru a desfășura activitate în baza unui contract de internship, este de maximum 40 de ore pe săptămână și se stabilește prin contractul de internship.

(4) În situația internilor cu vârsta sub 18 ani, durata timpului de muncă pentru a desfășura activitate în baza unui contract de internship este de maximum 30 de ore pe săptămână, dar nu mai mult de 6 ore pe zi.

(5) Remunerarea internilor în misiunile permanente ale României în străinătate, inclusiv a misiunilor implicate în activități care țin de exercitarea de către România a Președinției Consiliului Uniunii Europene din anul 2019, are loc la nivelul salariului în valută corespunzător funcției de referent de specialitate II, stabilit conform prevederilor Capitolului IV, art. 2 și ale Capitolului V, nr. crt. 19 din Anexa nr. IV la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, raportat la un program de activitate cu durata de 8 ore pe zi, dar nu mai mult de 40 de ore pe săptămână.

(6) Este interzisă efectuarea de ore suplimentare peste durata prevăzută la alin. (3) și (4).

(7) Organizația gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea specifică din cadrul

programului de internship, precum și obligația de a prezenta această situație organelor de control ori de câte ori este solicitat acest lucru.

### CAPITOLUL III

#### **Procedura de evaluare a activității internului**

**Art. 9.** – (1) Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat de evaluare, întocmit de îndrumător în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului de internship, care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire al acestora, ținând cont de:

a) abilitățile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship;

b) conduita internului pe durata programului de internship;

c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship;

d) concluzii privind desfășurarea programului de internship;

e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în fișa de internship și în contractul de internship;

f) gradul de realizare a obiectivelor stabilite.

(2) Îndrumătorul întocmește referatul și acordă unul din următoarele calificative: foarte bine (FB), bine (B), satisfăcător (S) și nesatisfăcător (NS).

(3) În situația în care contractul de internship încetează din motive neimputabile organizației gazdă anterior termenului pentru care a fost încheiat, îndrumătorul va încheia referatul de evaluare pentru perioada desfășurată din contractul de internship, cu precizarea explicită a motivului încetării acestuia.

**Art. 10.** – (1) Referatul de evaluare se aduce la cunoștința internului, prin notificare scrisă, în termen de 7 zile lucrătoare de la data finalizării programului de internship.

(2) Conducătorul organizației gazdă sau coordonatorul programelor de internship, după caz, este informat cu privire la calificativul acordat internului de către îndrumător în urma evaluării activității și la conținutul referatului de evaluare.

(3) Internul nemulțumit de rezultatul evaluării poate contesta, la șeful ierarhic superior al îndrumătorului sau la coordonatorul

programelor de internship, după caz, calificativul obținut în urma procesului de evaluare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință.

(4) Organizația gazdă este obligată să soluționeze contestația în termen de 5 zile lucrătoare de la înregistrarea acesteia.

(5) 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.

**Art. 11.** – (1) În cazul modificării sau încetării contractului individual de muncă al îndrumătorului, acesta întocmește referatul de evaluare pentru perioada din programul de internship în care a asigurat îndrumarea internului, iar organizația gazdă trebuie să desemneze un alt îndrumător, care va întocmi la rândul său un referat de evaluare pentru perioada rămasă până la finalizarea programului de internship.

(2) Referatele întocmite în condițiile alin. (1) se înaintează conducătorului organizației gazdă sau coordonatorului programului de internship, după caz, în cadrul căreia își desfășoară activitatea internul și sunt avute în vedere la evaluarea finală a internului.

**Art. 12.** – (1) În termen de 5 zile de la comunicarea referatului de evaluare final, organizația gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship care să ateste:

- a) perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de internship;
- b) activitățile desfășurate pe perioada programului de internship;
- c) calificativul obținut în urma evaluării;
- d) abilitățile/competențele dobândite în urma desfășurării programului de internship.

(2) Certificatul de internship va conține următoarele elemente:

- a) datele de identificare ale organizației gazdă care emite certificatul;
- b) numărul de înregistrare și data emiterii certificatului;
- c) numărul de înregistrare și data încheierii contractului de internship;
- d) numele, prenumele și datele de identificare ale internului;
- e) perioada programului de internship;
- f) numele și prenumele reprezentantului legal al organizației gazdă;



g) mențiunea *Internul și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor cuprinse în acest certificat;*

h) programul/programele de internship în cadrul căruia/cărorora și-a desfășurat activitatea internul.

#### CAPITOLUL IV Drepturi și obligații

**Art. 13.** – Pe perioada desfășurării programului de internship, internul are următoarele drepturi:

a) să primească indemnizația pentru internship de la organizația gazdă în cuantumul stipulat în contractul de internship;

b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația gazdă;

c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate pot să evolueze treptat pe parcursul programului de internship;

d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice;

e) să beneficieze de acces la informații care să-i permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților;

f) să i se asigure timpul necesar pregătirii în scopul dobândirii/consolidării de abilități practice și/sau competențe;

g) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizația gazdă, după caz;

h) să beneficieze de evaluare obiectivă;

i) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship;

j) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării;

k) alte drepturi care decurg din lege sau din contractul de internship.

**Art. 14.** – Pe perioada desfășurării programului de internship, internul are următoarele obligații:

a) să respecte sarcinile date de îndrumătorul său în cadrul activităților întreprinse, în conformitate cu prevederile contractului de internship și cu fișa de internship;

b) să îl consulte pe îndrumător pentru realizarea sarcinilor repartizate pe parcursul derulării programului de internship;

c) să respecte normele de confidențialitate în desfășurarea activității sale;

- d) să respecte prevederile regulamentelor interne;
- e) să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, precum și normele pentru situații de urgență;
- f) alte obligații care decurg din contractul de internship, și respectiv, din fișa de internship, încheiate între părți.

**Art. 15.** – (1) Pe perioada desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele drepturi:

- a) să organizeze procesul de selecție a persoanelor ce vor lua parte la internship cu respectarea principiului prevăzut la art. 5 alin. (8);
- b) să monitorizeze și să evalueze activitatea și cunoștințele asimilate de intern pe perioada și la sfârșitul programului de internship, prin intermediul îndrumătorilor, în condițiile prezentei legi;
- c) să-i stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship;
- d) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship;
- e) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului.

(2) În situația în care constată încălcarea regulamentelor interne și/sau a contractului de internship, organizația gazdă are dreptul, după efectuarea unei cercetări interne, să aplice următoarele sancțiuni:

- a) avertisment scris;
- b) reducerea indemnizației pe o durată de maximum două luni, cu 5-10%;
- c) rezilierea contractului de internship.

**Art. 16.** – Pe perioada desfășurării programului de internship, organizația gazdă are următoarele obligații:

- a) să înmâneze internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship;
- b) să plătească internului indemnizația pentru internship, conform contractului de internship;
- c) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, a aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii abilităților practice în domeniul în care se realizează programul de internship;
- d) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică – necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice;

e) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship;

f) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship în condițiile prevăzute la art. 12;

g) să nu folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship;

h) să respecte programul de activitate al internului în condițiile prevăzute la art. 8 alin. (3) și (4);

i) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente;

j) să nu folosească internul la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 – Muncitori necalificați, conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR) și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern;

k) să țină evidența orelor de activitate prestate de fiecare intern și să pună la dispoziția organelor de control această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru;

l) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare;

m) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației pentru internship.

**Art. 17.** – (1) Organizația gazdă are obligația completării și transmiterii datelor și informațiilor din contractul de internship cel târziu în ultima zi lucrătoare anterioară începerii activității în cadrul programului de internship, în registrul de evidență a contractelor de internship, înființat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială aceasta își desfășoară activitatea, ținut în formă electronică, denumit în continuare *registrul electronic de evidență*.

(2) Accesul organizației gazdă la registrul electronic de evidență, se face pe bază de parolă proprie, utilizată cu titlu gratuit.

**Art. 18.** – (1) Organizația gazdă are obligația completării registrului electronic de evidență în ordinea încheierii contractelor de internship.

(2) Registrul electronic de evidență cuprinde elementele de identificare ale internului, data încheierii contractului, data începerii activității în cadrul programului de internship, durata acestuia, cuantumul indemnizației pentru internship, data încetării contractului de internship, domeniul în care se desfășoară programul de internship.

(3) Orice modificare privind datele de identificare ale organizației gazdă, respectiv cu privire la contractul de internship, se operează în registrul electronic de evidență, în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției situației care a impus respectiva modificare.

(4) Îndreptarea erorilor survenite în completarea registrului electronic de evidență se efectuează la data la care organizația gazdă a luat cunoștință de acestea.

## CAPITOLUL V

### Contractul de internship

**Art. 19.** – (1) Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației gazdă.

(2) Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.

(3) Prin excepție de la prevederile alin. (2), instituțiile/autoritățile publice implicate în activități privind pregătirea, organizarea și desfășurarea perioadei de exercitare de către România a Președinției Consiliului Uniunii Europene din anul 2019, pot stabili o durată mai mare a contractului de internship, care nu poate depăși 12 luni, în condițiile reglementate prin hotărâre a Guvernului.

**Art. 20.** – Drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea programului de internship se stabilesc prin contractul de internship, în condițiile legii și se completează, după caz, cu prevederile regulamentelor interne.

**Art. 21.** – (1) Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

(2) Durata suspendării contractului de internship nu se ia în considerare la calculul perioadei programului de internship.

(3) În situația în care durata cumulată a suspendărilor este mai mare decât 1/3 din perioada programului de internship prevăzută în

contractul de internship, acesta încetează de drept, fără a fi afectat dreptul organizației gazdă de a încheia un nou contract de internship pe perioada rămasă din programul respectiv sau de a încheia un nou contract de internship cu internul respectiv.

(4) După încetarea motivelor care au determinat suspendarea contractului de internship, internul își continuă activitatea până la acoperirea integrală a duratei prevăzută în contractul de internship, cu excepția situației prevăzută la alin.(3).

**Art. 22.** – (1) La încetarea contractului de internship, părțile pot conveni ca activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă.

(2) La sfârșitul programului de internship, dacă nu s-a decis încheierea unui contract individual de muncă în condițiile art. 10 alin. (5), activitatea încetează.

(3) Organizațiile gazdă care, în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship, încheie un contract individual de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, primesc, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării în cuantum de 4.586 de lei pentru fiecare persoană astfel angajată, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se realizează în limita fondurilor alocate cu această destinație.

(4) Cuantumul primei de promovare a angajării, prevăzută la alin. (3), se actualizează anual prin hotărâre a Guvernului, în funcție de rata inflației.

(5) Prevederile alin. (3) nu se aplică în cazul în care organizația gazdă este instituție/autoritate publică.

(6) Pentru a beneficia de sumele prevăzute la alin. (3), reprezentanții organizațiilor gazdă depun o cerere, la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, în maximum 6 luni de la expirarea termenului prevăzut la alin. (3), însoțită de următoarele documente:

a) copia contractului de internship al internului înregistrat la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă;

b) copia certificatului de internship al internului;

c) copia contractului individual de muncă al persoanei care a încheiat contractul de internship, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților;

d) orice alte documente care fac dovada menținerii raporturilor de muncă ale persoanei.

(7) Perioada neîntreruptă de cel puțin 24 de luni prevăzută la alin. (3) nu poate fi constituită din perioade în care raporturile de muncă sunt suspendate, conform legii, cu excepția perioadelor de suspendare pe perioada concediului pentru incapacitate temporară de muncă.

**Art. 23.** – Contractul de internship încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 5 zile de la primirea notificării;
- e) prin încheierea unui contract individual de muncă între părți, conform prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare;
- g) în situația prevăzută la art. 21 alin. (3).

## CAPITOLUL VI

### Dispoziții finale

**Art. 24.** – Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin organele de control din cadrul structurilor teritoriale ale Inspecției Muncii și, respectiv, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, monitorizează modul de realizare a programelor de internship, controlează și aplică sancțiuni potrivit prevederilor art. 26 alin. (2).

**Art. 25.** – Organele de control prevăzute la art. 24 au competența de a controla:

- a) registrul de evidență a contractelor de internship, înființat și administrat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă;

- b) modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de internship;
- c) dovada acordării indemnizației pentru internship cuvenită internului în condițiile legii.

**Art. 26.** – (1) Următoarele fapte constituie contravenție și se sancționează după cum urmează:

- a) neachitarea de către organizația gazdă a indemnizației pentru internship în condițiile reglementate la art. 8 alin. (1) și (2), cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
- b) nerespectarea obligației prevăzute la art. 8 alin. (3) – (5) privind durata maximă a timpului prevăzut pentru activitatea de internship, cu amendă de la 4.000 la 6.000 de lei;
- c) nerespectarea prevederilor art. 16 lit. a), g) și j) cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
- d) nerespectarea prevederilor art. 17 și ale art. 18, cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
- e) nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității, potrivit art. 19 alin. (1), cu amendă de la 10.000 la 20.000 de lei;
- f) nerespectarea obligației prevăzute la art. 19 alin. (2), cu amendă de la 4.000 la 6.000 de lei;
- g) includerea în cadrul contractului de internship a unor clauze care contravin prezentei legi, cu amendă de la 300 la 1.000 de lei.

(2) Constatarea contravențiilor, precum și aplicarea sancțiunilor se realizează de către:

- a) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, pentru contravențiile prevăzute la alin. (1) lit. a) – f);
- b) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, pentru contravenția prevăzută la alin. (1) lit. g).

(3) Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), această posibilitate fiind expres menționată în procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor.

**Art. 27.** – Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile Legii nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, care se aplică în mod corespunzător.

**Art. 28.** – (1) Stabilirea unor condiții specifice de desfășurare a programelor de internship pentru instituțiile/autoritățile publice se reglementează prin hotărâre a Guvernului.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), condițiile specifice de desfășurare a programelor de internship în cadrul Parlamentului României se reglementează prin hotărâre a Biroului permanent al fiecărei Camere a Parlamentului.

**Art. 29.** – (1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, are obligația de a înființa registrul electronic de evidență a contractelor de internship, prevăzut la art. 18 alin. (1), în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare.

(2) Până la înființarea registrului electronic de evidență a contractelor de internship potrivit alin. (1), evidența este ținută de organizația gazdă într-un sistem propriu de centralizare, care să cuprindă cel puțin elementele prevăzute la art. 18 alin. (2).

**Art. 30.** – (1) Prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale se aprobă:

- a) modelul certificatului de internship, prevăzut la art. 12 alin. (1);
- b) modelul contractului de internship, prevăzut la art. 19 alin. (1);
- c) modelul cererii prevăzută la art. 22 alin. (6).

(2) Modelele prevăzute la alin. (1) se afișează pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale, în format editabil.

**Art. 31.** – Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 29 alin. (1), care intră în vigoare la 3 zile de la data publicării.



*Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.*

**p. PREȘEDINTELE  
CAMEREI DEPUTAȚILOR**

**PREȘEDINTELE  
SENATULUI**

**FLORIN IORDACHE**

**CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU**

București,  
Nr.