



INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

Nr. 7005 /SCRM/ 21.08.23

**COMUNICAT DE PRESĂ**  
**privind prevederile Codului Muncii**

Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău informează angajatorii în scopul eficientizării și îmbunătățirii continue a relațiilor de muncă cu privire la principalele prevederi legislative ale Codului Muncii în domeniul relațiilor de muncă:

- încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă, completarea clauzelor obligatorii prevăzute în modelul cadru aprobat prin Ordinul nr. 2171/2022 și înregistrarea în Revisal a raportului de muncă se va efectua cel mai târziu în ziua anterioară începerii activității;
- prestarea muncii de către salariatul cu fracțiune de normă este permisă fără depășirea duratei timpului de muncă stabilit prin contractul individual de muncă cu timp parțial;
- se interzice prestarea activității de către salariatul cu raporturi de muncă suspendate;
- acordarea salariului net constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale. Precizăm ca acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plata salariilor și în documentele fiscale reprezintă muncă subdeclarată;
- încheierea actelor adiționale la contractele de muncă pentru modificările contractuale va avea loc anterior producerii modificării;
- ținerea la locul de muncă a evidenței orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru;
- păstrarea la locul de muncă a unei copii a contractului individual de muncă pentru fiecare dintre salariații care prestează activitate în acel loc;
- respectarea prev. privind durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreaga de 8 ore/zi și 40 ore/săptămână, iar în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână;
- prestarea muncii în limita a maxim 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, sau cu titlu de excepție perioada de referință de 48 ore/săptămână poate fi calculată pe o perioadă de 4 luni calendaristice;
- munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident;
- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, iar în cazul în care compensarea prin ore libere

Str. Mesteacanului nr.43, Buzau  
Tel.: +4 0238713047; fax: +4 0238426939  
itmbuzau@itmbuzau.ro șwww.itmbuzau.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

plătite nu este posibilă în acest termen va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază;

- salariatul care efectuează munca de noapte (în intervalul 22-06) cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru;

-informarea inspectoratului teritorial de muncă despre utilizarea frecventă a muncii de noapte;

-tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte și muncă suplimentară;

-acordare repaus săptămânal de 48 ore consecutive în zile de sâmbătă-duminică sau alte zile stabilite prin regulamentul intern/contractul colectiv de muncă și plata unui spor la salariu pentru cazurile în care repausul se acordă în alte zile decât sâmbăta-duminica;

-acordarea de zile libere în zilele de sărbătoare legală, iar în cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru dacă nu a beneficiat în termen de 30 de zile de timp liber corespunzător;

-acordarea unui concediu de odihnă anual de minim 20 de zile lucrătoare și efectuarea programării concediului odihnă;

-garantarea în plata a salariului minim brut pe țară potrivit prev. art. 164 din Codul Muncii și actelor derogatorii de la acest articol și deținerea de documente justificative care să susțină plata salariului. Încălcarea de către angajator a obligației de plată a salariului cu mai mult de o lună de la termenul stabilit în contractul individual de muncă, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;

-Intocmirea regulamentului intern al societății cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz și încunoaștințarea salariaților cu privire la conținutul acestuia din prima zi de lucru;

-respectarea prev. art.248-252 din lege în condițiile aplicării unei sancțiuni disciplinare;

-acordarea concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea Legii nr. 210/1999 cu modificări și completări;

-acordarea concediului de îngrijitor cu respectarea art. 152<sup>1</sup> din Codul Muncii.

Red:GMD/1 ex

