



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ CARAȘ-SEVERIN

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 6083

TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE ÎN MUNCĂ DECLARATĂ

MUNCA NEDECLARATĂ reprezintă:

- primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

ÎNCHEIEREA/TRANSMITEREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- anterior începerii activității de către salariat, contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților și se transmite inspectoratului teritorial de muncă;
- un exemplar din contractul individual de muncă se înmânează salariatului, iar o copie a acestuia, în format de hârtie sau electronic, se păstrează la locul de muncă, de către fiecare salariat sau, după caz, de către persoana desemnată de angajator, caz în care se pot anonimiza datele confidențiale față de aceasta (ex. salariul).

DURATA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- de regulă, contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată;
- prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată, în condițiile expres prevăzute de lege;
- contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă, cu precizarea expresă a perioadei pentru care se încheie;
- între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

A. Timpul de muncă

A.1. Durata normală

- norma întreagă - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
- durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

A.2. Munca suplimentară

- timp de muncă > 40 de ore pe săptămână = muncă suplimentară;
- munca suplimentară necesită acordul salariatului (cu excepția cazului de forță majoră);
- munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia;
- imposibilitate compensare prin ore libere plătite = spor la salariu \geq 75% din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

A.3. Munca de noapte

- munca prestată între orele 22⁰⁰ - 6⁰⁰
- salariatul de noapte:
 - efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
 - efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- Durata normală a timpului de lucru, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi (calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausului săptămânal).
- Salariații de noapte *pot beneficia* de:
 - program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază;
 - spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază.
- Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

B. Repausul periodic

B.1. Pauza de masă

- dacă durata zilnică a timpului de muncă > 6 ore, este obligatorie acordarea pauzei de masă și a altor pauze
- pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă

B.2. Repausul zilnic

- între două zile de muncă repaus de minim 12 ore consecutive

- muncă în schimburi presupune repaus de minim 8 ore între schimburi

Munca în schimburi - salariații se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program

B.3. Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal - 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica

- Repausul săptămânal în alte zile presupune acordarea unui spor la salariu

- activitatea continuă de maxim 14 zile calendaristice presupune repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

C. Sărbători legale

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

-1 și 2 ianuarie, 24 ianuarie, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, 1 iunie, prima și a doua zi de Rusalii, 15 august, 30 noiembrie, 1 decembrie, prima și a doua zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Neacordarea zilelor libere presupune acordarea unui spor la salariul de bază de minim 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența 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.

Legiuitorul nu a stabilit modalitatea concretă în care angajatorul trebuie să țină această evidență. Prin urmare, acesta își stabilește prin regulament intern modalitatea în care ține evidența orelor de muncă prestate de salariați, adaptată situațiilor specifice rezultate din natura activității prestate, condițiile concrete în care se desfășoară aceasta, cu condiția întocmirii unei situații reală, corespunzătoare timpului efectiv lucrat.

SALARIUL

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.