

**CAMPANIE DE INFORMARE SI CONSTIENTIZARE**  
**DESFASURATA IN PERIOADA 04.12.2017 - 31.01.2018**  
**CU PRIVIRE LA**

modificarea salariului brut in contextul transferului contributiilor sociale obligatorii de la angajator la angajat, aplicarea prevederilor derogatorii de la Legea 62/2011 reglementate prin art. VII din OUG nr. 82/2017 pentru modificarea si completarea unor acte normative, registrul general de evidenta a salariatilor si transformarea muncii nedecarate in munca declarata

## TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE IN MUNCA DECLARATA

Munca nedeclarata are efecte negative, pe termen scurt dar mai ales pe termen lung, atat pentru individ, care este privat de protectia pe care i-o acorda legislatia muncii, cat si pentru societate, existand o relatie interdependenta intre plata contributiilor sociale si a impozitelor si accesul la drepturile de asigurari sociale si alte masuri de protectie sociala.

Consecintele muncii nedeclarate se reflecta negativ si in economie, prin distorsionarea mediului concurential. Astfel, angajatorii care utilizeaza munca nedeclarata au mai putine obligatii financiare, aflandu-se, prin urmare, in concurenta neloiala cu acei angajatori care folosesc toate tipurile de resurse si depun eforturi reale pentru respectarea obligatiilor legale ce le revin.

Munca nedeclarata se poate manifesta doar cu implicarea celor doua parti, respectiv angajatorii si persoanele care desfasoara activitate, avand la baza practici neloiale care diminueaza simtul responsabilitatii necesar intr-o societate in care o parte importanta a resurselor sunt destinate protectiei sociale.

Principala cauza a perpetuarii acestui fenomen il constituie avantajul financiar imediat, obtinut atat de catre persoana care desfasoara activitate, cat si de catre angajator, generat de sustragerea de la plata impozitelor si a contributiilor sociale.

## SALARIUL MINIM PE ECONOMIE INCEPAND CU DATA DE 01.01.2018 SI TRANSMITEREA REGISTRULUI GENERAL DE EVIDENTA A SALARIATILOR

Conform prevederilor art. 1 din Hotararea 846/2017, incepand cu data de 01.01.2018, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste la 1900 lei lunar, suma stabilita in bani care nu include sporuri si alte adaosuri, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, in medie, pe luna, in anul 2018, reprezentand 11,40 lei/ora.

In baza prevederilor art. 4 alin. 2 din HG 500/2011 orice modificare a elementelor prevazute la art. 3 alin. 2 lit. a), d)-l), inclusiv cele referitoare la modificarea salariului de baza lunar brut, se transmite in registru in termenul prevazut la art. 17 alin. 5 din Legea 53/2003. Astfel, se impune incheierea unui act aditional la contractul individual de munca, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o astfel de modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

PREVEDERILE DEROGATORII DE LA LEGEA 62/2011 REGLEMENTATE PRIN  
ART. VII DIN OUG 82/2017

În contextul acestei prevederi legislative, angajatorul trebuie să facă dovada instiintării tuturor părților îndreptățite să negocieze, cu privire la intenția de începere a negocierilor colective.

La negocierile colective din cadrul entităților cu mai puțin de 21 de salariați, participă reprezentanții aleși ai salariaților. În cazul în care nu sunt aleși reprezentanții, angajatorul va invita la negocieri pe toți salariații, printr-o notificare scrisă care va cuprinde cel puțin următoarele elemente: data, ora, locul și obiectul negocierii. Rezultatele negocierii vor fi consemnate într-un proces verbal de negociere semnat de toate părțile participante, și după caz, în funcție de voința părților, prin semnarea unui contract colectiv de muncă/accord colectiv.

Modificarea salariului de bază lunar brut produs ca urmare a transferării contribuțiilor sociale de la angajator la salariat, se va realiza prin încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă sau, în cazul existenței unui contract colectiv de muncă sau a unui act adițional la acesta, se poate realiza și prin decizie.

Contractele colective de muncă/acordurile colective încheiate și actele adiționale la acestea, încheiate pentru punerea în aplicare a prevederilor OUG 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul fiscal, vor respecta dispozițiile prevăzute de Legea dialogului social 62/2011, și vor fi înregistrate la ITM Hunedoara.

## TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE ÎN MUNCĂ DECLARATĂ

**MUNCA NEDECLARATĂ** reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- b) 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;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) 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 durată nedeterminată.
- prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.
- contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei 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**

- Normă 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)
- Efectuarea muncii suplimentare peste durata maximă este interzisă (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 22.00 - 6.00
- Salariatul de noapte:
  - o efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
  - o 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 repausul săptămânal).
- Salariații de noapte pot beneficia de:
  - o program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, cu menținerea salariului de bază
  - o 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 → 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
- activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice → repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

### C. Sărbătorile legale

- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt: 1 și 2 ianuarie, 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, 1 iunie, prima și a doua zi de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului, 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel întâi chemat, Ocrotitorul României, 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 regulamentul 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 reale, 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

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA CU TIM PARTIAL

În baza prevederilor art. 105 alin. 1 lit. a-c din Legea 53/2003, contractul individual de munca cu timp partial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. 3, și durata muncii și repartizarea programului de lucru, condițiile în care se poate modifica programul de lucru, precum și interdicția de a efectua ore suplimentare. Conform prevederilor art. 105 alin. 2 din Legea 53/2003, în situația în care, într-un contract individual de munca cu timp partial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. 1, contractul se considera a fi încheiat cu norma întreaga.

## Formular informativ convocare alegere reprezentanti ai salariatilor

Sediu:.....  
Inreg. la ONRC J14/ \_\_\_\_\_ sub nr. ....  
C.U.I. ....  
Telefon: .....

Nr. Inreg.....

**In atentie,**

**Salariatilor** .....

(numele societatii)

....., cu sediul in  
....., prin ....., in calitate de  
reprezentant legal al angajatorului, in conformitate cu prevederile **OUG 82/2017**  
coroborate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social, formulez prezenta:

### **CONVOCARE**

Va solicit prezenta in data de ....., orele ....., la sediul societatii:

**in vederea alegerii reprezentantului salariatilor incadrati cu contract individual de munca si conferirea mandatului special in scopul demararii negocierilor colective pentru majorarea salariilor brute, în contextul transferului CAS și CASS în totalitate la salariați.**

Durata mandatului nu poate fi mai mare de data finalizarii negocierilor. De asemenea precizam faptul ca, reprezentantii sunt alesi in cadrul adunarii generale a salariatilor, cu votul a cel putin jumatate din numarul total al salariatilor.

Numarul reprezentantilor alesi se stabileste de comun acord cu angajatorul in raport cu numarul de ..... salariați contractuali.

**Pot fi alesi ca reprezentanti, salariatii care au capacitate deplina de exercitiu (capacitatea deplina de exercitiu incepe de la data cand persoana devine majora).**

**Totodata, precizam faptul ca reprezentantii salariatilor trebuie sa fie, salariatii incadrati cu contract individual de munca din cadrul unitatii noastre.**

**Fata de aceste aspecte, mentionam faptul ca alegerea reprezentantilor salariatilor se va realiza in cadrul adunarii generale a salariatilor la data de ..... orele ....., in baza votului secret liber exprimat de catre fiecare salariat contractual prezent.**

Cu deosebita consideratie,

Administrator

.....

.....

(semnatura si stampila)

**Formular informativ privind PROCES-VERBAL PRIVIND ALEGEREA  
REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR**

Nr. 1/.....

**PROCES-VERBAL  
PRIVIND ALEGEREA  
REPREZENTANȚILOR ANGAJAȚILOR**

Încheiat astăzi, \_\_\_\_\_  
în localitatea \_\_\_\_\_

Angajatorul \_\_\_\_\_, cu sediul social în \_\_\_\_\_, are un număr total de ..... angajați, încadrați în baza unor contracte individuale de muncă.

Forma de capital social este: de privat, roman

Obiectul principal de activitate al angajatorului este .....

Ședința se declară deschisă.

La ședință participă un nr. de \_\_\_\_\_ angajați, fiind absenți un nr. de \_\_\_\_\_, din care motivați \_\_\_\_\_ și nemotivați \_\_\_\_\_, potrivit listei de prezență cu semnătura fiecărui salariat, ce constituie Anexa la prezentul Proces-verbal și face parte din acesta, *îndeplinindu-se dispoziția prevăzută la art. 221 alin. (2) din Codul muncii actualizat, care arată că reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.*

**Ordinea de zi: - Alegerea reprezentanților angajaților pentru negocierea majorarilor salariilor brute, în contextual transferului CAS și CASS în totalitate la salariați.**

Se alege un prezidiu care să asigure ordinea de ședință pentru alegerea reprezentanților angajaților, format din \_\_\_\_\_ membru, propus și ales cu \_\_\_\_\_ voturi fiecare, din care a fost desemnat, în calitate de președinte, dl. \_\_\_\_\_.

Având în vedere acordul angajatorului pentru alegerea unui număr de reprezentant al salariaților, în raport cu numărul total de angajați, se propune și se votează, prin vot deschis, să fie ales un număr de 1 reprezentant al angajaților, *îndeplinindu-se condiția prevăzută la art. 222 alin. (2) din Codul muncii actualizat.*

Președintele prezidiului a solicitat Adunării Generale a Angajaților să propună numele persoanei care să fie aleasă ca reprezentant al angajaților până la finalizarea negocierilor **dar nu mai mult de data 20 decembrie 2017.**

Se propune, în ordine, următorul:

dl./dna \_\_\_\_\_

În urma numărării voturilor exprimate în mod secret, reprezentanții angajaților a fost ales în raport cu numărul voturilor obținute, după cum urmează:

dl./dna \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ voturi pentru, \_\_\_\_\_ voturi contra, \_\_\_\_\_ abțineri;

Epuizându-se ordinea de zi, ședința se declară închisă.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul **proces-verbal**, în trei exemplare originale.

1. Președinte \_\_\_\_\_  
(numele și prenumele) (semnătura)
2. Reprezentant salariați \_\_\_\_\_

**Formular informative privind imputernicire reprezentant**

**ÎMPUTERNICIRE**

S.C. \_\_\_\_\_ S.R.L, reprezentata prin D-na. \_\_\_\_\_, in  
calitate de Administrator ,

Si

D-l./D-na \_\_\_\_\_ , salariat al S.C. \_\_\_\_\_ S.R.L. , in calitate de  
reprezentant al salariatilor , sunt imputernicit sa participe la negocierea colectiva pentru majorarea  
salarilor brute, în contextul transferului CAS  i CASS în totalitate la salaria  i.

Partile recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negociere si se  
obliga sa respecte prevederile acesteia .

Reprezentant legal ,

Reprezentantul salariatilor ,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data :

Formular informativ privind notificare initiere negociere

Firma \_\_\_\_\_

Sediul \_\_\_\_\_

CUI \_\_\_\_\_

Nr.înregistrare: \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

Către

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Notificare de inițiere de negociere  
Negociere în baza Ordonanței de Urgență nr.82/2017 pentru  
aplicarea Ordonanței de Urgență nr.79/2017

Societatea \_\_\_\_\_ cu sediul social  
în \_\_\_\_\_, vă aduce la cunoștință că în data  
de \_\_\_\_\_, ora \_\_\_\_\_, la sediul mai sus menționat va avea loc negocierea  
colectivă a salariilor, în conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență nr.82/2017,  
prin derogare de la art.129, alin.1,3,5 și art.135, alin.1, lit."a" și "b" din Legea  
nr.62/2011, republicată, pentru punerea în aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență  
nr.79/2017, pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul Fiscal.

Societatea are un număr de \_\_\_\_\_ salariați la data de \_\_\_\_\_.

Conducerea societății

Administrator \_\_\_\_\_

**Formular informativ PROCES VERBAL DE NEGOCIERE SALARIALA**

**Angajator:**.....  
Sediu:.....  
Inreg. la ONRC \_\_\_\_\_ sub nr. ....  
C.U.I. ....  
Telefon: .....

**PROCES VERBAL DE NEGOCIERE SALARIALA**

**Data .....**

Reprezentantul legal al ....., dl./dna .....

Si

Reprezentantul Salariatilor Dl.-Dna

Având în vedere prevederile OUG. 82/2017 coroborate cu prevederile Legii nr. 62/2011 a dialogului social si OUG nr. 79 /2017

În temeiul prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale și a prerogativelor stabilite prin actul constitutiv al societății,

**DECIDE:**

**Art. 1.** Începând cu data de **01.01.2018**, angajatorul este de acord cu majorarea salariului minim brut negociat la nivelul de                    lei.

**Art. 2.** Prezenta decizie se comunica reprezentantului salariatilor, intr-un exemplar în original .

**ADMINISTRATOR/REPREZENTANT LEGAL,**  
(Nume, prenume, semnătură și ștampilă)

**Reprezentantul salariatil**

Nume, prenume, semnătură

**HOTĂRÂRE nr. 846 din 29 noiembrie 2017**

pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 950 din 29 noiembrie 2017

Data intrării în vigoare : 1 ianuarie 2018

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

**ART. 1**

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, sumă stabilită în bani care nu include sporuri și alte adaosuri, se stabilește la 1.900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, în medie, pe lună, în anul 2018, reprezentând 11,40 lei/oră.

**ART. 2**

La data prevăzută la art. 1, Hotărârea Guvernului nr. 1/2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 15 din 6 ianuarie 2017, se abrogă.

PRIM-MINISTRU

MIHAI TUDOSE

Contrasemnează:

Ministrul muncii și justiției sociale,  
Lia-Olguța Vasilescu

Ministrul pentru mediul de afaceri, comerț și antreprenoriat,  
Ilan Laufer

Ministrul finanțelor publice,  
Ionuț Mișa

București, 29 noiembrie 2017.

Nr. 846.

----

ORDIN nr. 64 din 28 februarie 2003 (\*actualizat\*)  
pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de munca  
EMITENT: MINISTERUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE  
PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 139 din 4 martie 2003  
Data intrării în vigoare : 4 martie 2003

Forma actualizată valabilă la data de : 28 februarie 2017  
Prezenta formă actualizată este valabilă de la 14 iunie 2011 până la data selectată

-----  
\*) Textul inițial a fost publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 139 din 4 martie 2003. Aceasta este forma actualizată de S.C. "Centrul Teritorial de Calcul Electronic" S.A. Piatra Neamt până la data de 28 februarie 2017, cu modificările și completările aduse de: ORDINUL nr. 76 din 11 martie 2003; ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011.

Având în vedere prevederile art. 17 alin. (3) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii,

în baza art. 7 din Hotărârea Guvernului nr. 4/2001 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu modificările și completările ulterioare,

ministrul muncii și solidarității sociale emite următorul ordin:

ART. 1

Se aproba modelul-cadru al contractului individual de munca, potrivit anexei care face parte integrantă din prezentul ordin.

ART. 2

(1) Contractul individual de munca încheiat între angajator și salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru.

(2) Prin negociere între părți contractul individual de munca poate cuprinde și clauze specifice, potrivit legii.

Ministrul muncii și solidarității sociale,  
Marian Sarbu

București, 28 februarie 2003.  
Nr. 64.

ANEXA 1

#### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. .../... în registrul general  
de evidență a salariaților\*)

-----  
\*) Până la data de 31 decembrie 2003, contractul individual de munca va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de munca, cu menționarea pe contract a acestui număr.

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică ....., cu  
sediul/domiciliul în ....., înregistrată la registrul  
comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod

fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,  
 si  
 salariatul/salariața - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ..... nr. .... din data .....,  
 -----

Sintagma "permis de muncă" de la litera A a fost înlocuită cu sintagma "autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă", conform pct. 1 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

am încheiat prezentul contract individual de munca în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;  
 b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de munca al titularului de post.

D. Locul de munca

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) ..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului .....

Pct. 1 al literei D a fost modificat de pct. 2 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

2. În lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de munca\*).

\*) Pana la data de 31 decembrie 2003, contractul individual de munca va fi înregistrat la inspectoratul teritorial de munca, cu menționarea pe contract a acestui număr.

F<sup>1</sup>. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Litera F<sup>1</sup> a fost introdusă de pct. 3 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

## G. Condiții de munca

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

Pct. 1 al literei G a fost modificat de pct. 1 al articolului unic din ORDINUL nr. 76 din 11 martie 2003, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 159 din 12 martie 2003.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Pct. 2 al literei G a fost modificat de pct. 4 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

## H. Durata muncii

1. O norma întreaga, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ..... ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână .....

Pct. 2 al literei H a fost modificat de pct. 5 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forta majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturării consecințelor acestora.

## I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (norma întreaga, fracțiune de norma).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

## J. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: ... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizații ...;

b<sup>1</sup>) prestații suplimentare în bani .....

Litera b<sup>1</sup>) a pct. 2 al literei J a fost introdusă de pct. 6 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

b<sup>2</sup>) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....

Litera b<sup>2</sup>) a pct. 2 al literei J a fost introdusă de pct. 6 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

c) alte adaosuri ...

3. Orele suplimentare prestate în afară programului normal de lucru sau în

zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ...

-----  
Titlul și conținutul literei J au fost modificate de pct. 2 al articolului unic din ORDINUL nr. 76 din 11 martie 2003, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 159 din 12 martie 2003.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în munca:

a) echipament individual de protecție ...;

b) echipament individual de lucru ...;

c) materiale igienico-sanitare ...;

d) alimentație de protecție ...;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca ...

-----  
Titlul și conținutul literei K au fost modificate de pct. 3 al articolului unic din ORDINUL nr. 76 din 11 martie 2003, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 159 din 12 martie 2003.

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice;

-----  
Litera a) a literei L a fost modificată de pct. 7 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

-----  
Litera c) a literei L a fost modificată de pct. 7 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în munca;

f) dreptul la acces la formare profesională.

-----  
Litera f) a pct. 1 al literei M a fost modificată de pct. 8 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate fata de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) sa dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) sa constate săvârșirea abaterilor disciplinare și sa aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil și regulamentului intern.
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului;

-----  
Litera d) a pct. 3 al literei M a fost introdusă de pct. 9 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

4. Angajatorului ii revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

-----  
Litera a) a pct. 4 al literei M a fost modificată de pct. 10 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

-----  
Litera a<sup>1</sup>) a pct. 4 al literei M a fost introdusă de pct. 11 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

- b) sa asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de munca și condițiile corespunzătoare de munca;
- c) sa informeze salariatul asupra condițiilor de munca și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de munca;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

-----  
Litera d) a pct. 4 al literei M a fost modificată de pct. 12 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

- e) sa asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

#### N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /..... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului ..... /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

-----  
Sintagma "Direcția generală de muncă și solidaritate socială" din teza I a literei N a fost înlocuită cu sintagma "Inspectoratul teritorial de muncă", conform

pct. 13 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

-----  
Teza II a literei N a fost modificată pct. 14 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

Prezentul contract individual de munca s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

-----  
Litera O a fost modificată pct. 15 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.

Angajator, .....	Salariat Semnătura .....
Reprezentant legal, .....	Data .....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

-----  
Clauza finală și datele privind semnatarii au fost modificate pct. 16 al art. I din ORDINUL nr. 1.616 din 2 iunie 2011, publicat în MONITORUL OFICIAL nr. 415 din 14 iunie 2011.