



INSPECȚIA MUNCII INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

Stimată Doamnă / Stimate Domn,

În vederea asigurării unei bune desfășurări a raporturilor de muncă, în exercitarea atribuțiilor de control stabilite de Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și de HG nr. 488/2017 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Muncii, dorim să vă reamintim următoarele :

- **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 cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat, iar un exemplar al contractului se înmânează salariatului.

- **Perioada de probă** se desfășoară după încheierea contractului individual de muncă. Pe durata executării contractului de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, raportul de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

- **Durata timpului de muncă.**

- ◇ 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.
- ◇ repausul între două zile de muncă nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- ◇ durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore trebuie să fie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

- **Munca suplimentară** este munca prestată, cu acordul salariatului, în cursul săptămânii de lucru și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia sau prin ore libere plătite. În situația în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, este obligatorie acordarea unui spor de cel puțin 75% din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.

- **Repausul săptămânal** este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, caz în care este obligatorie acordarea unui spor la salariu. Orele lucrate în repausul săptămânal nu sunt considerate ore suplimentare.

Str. Libertatii nr. 5, Miercurea-Ciuc, Harghita
Tel.: +40 266 37 11 41; fax: +40 266 31 08 28
e-mail: itmharghita@itmharghita.ro
Web: www.itmharghita.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

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

● Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă **evidența orelor de muncă** prestate de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit a programului de lucru.

● **Totodată, pentru evitarea consecințelor sociale și economice negative** pe care le produce utilizarea muncii nedeclarate, vă reamintim cazurile considerate **muncă nedeclarată**:

- 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 cu depășirea duratei timpului de muncă stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

● **In ceea ce privește munca subdeclarată - Codul Muncii prevede că aceasta reprezintă acordarea unui salariu net mai mare decât cel 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 autoritatilor fiscale.**

● **Prin intrarea în vigoare, în luna decembrie, a Legii nr.367/2022 privind dialogul social** negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, precum și la nivel de sector de negociere colectivă.

● **potrivit H.G. nr. 1.447 din 8 decembrie 2022, începând cu data de 1 ianuarie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/ora.**

● **In conformitate cu prevederile art. XLI din OUG 168/2022, începând cu data de 1 ianuarie 2023 pentru domeniul construcțiilor (exclusiv pentru domeniile de activitate prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare), salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.**

● **Ordinul 2171/2022 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă**, pune in aplicare prevederile Legii nr.283/2022 de modificare a Codului Muncii. Prezentăm in cele ce urmează principalele modificări/completări :

- pentru salariații care nu au un loc de muncă fix, contractul va cuprinde mențiuni privind cuantumul prestațiilor suplimentare (în bani sau în natură) la care este îndreptătit salariatul și modalitatea de asigurare și/sau decontare a transportului de către angajator ;
- modalitatea de plată a salariului trebuie indicată în mod expres în contract;
- angajatorii au dreptul să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, după caz.
- Noul model al contractului individual de muncă impune și menționarea în cuprinsul acestuia, pe lângă condițiile de efectuare și compensare a orelor suplimentare și cuantumul indemnizației acordate pentru efectuarea acestora.
- Actul normativ introduce și un punct referitor la condițiile în care se realizează formarea profesională.
- Noul model - cadru prevede că riscurile specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.
- În cuprinsul Ordinului s-a introdus și un punct referitor la contractul colectiv de muncă aplicabil.

Prezenta informare a fost întocmită în scop preventiv, cu recomandarea de a consulta și de a respecta integral legislația incidentă în domeniul relațiilor de muncă.