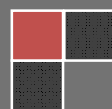


2021

# 145 DE MODELE SI FORMULARE NECESARE LA INCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA SI INCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Documentele sunt redactate in baza prevederilor legale,  
contin explicatii pentru a fi completate corect si sunt gata  
pentru a fi completate si printate

Autor: Elena Savciuc  
[www.contabun.ro](http://www.contabun.ro)



## Modele si formulare<sup>1</sup>

### I. Modele si formulare necesare la incheierea contractului individual de munca

- 1.1 Cerere de angajare
- 1.2 Contract de confidentialitate incheiat prealabil incheierii contractului individual de munca
- 1.3 Fisa de informare a salariatului la angajare cu desfasurarea activitatii in tara
- 1.4 Fisa de informare a salariatului la angajare cu desfasurarea activitatii in strainatate
- 1.5 Fisa de solicitare a controlului medical la angajare
- 1.6 Fisa de identificare a factorilor de risc profesional
- 1.7 Contract individual de munca (model cadru)
- 1.8 Contract individual de munca (model complex)
- 1.9 Acord de confidentialitate (anexa la contractul individual de munca)
- 1.10 Fisa postului (model cadru)
- 1.11 Anexa la fisa postului cu privire la obligatiile ce revin angajatului in domeniul securitatii si sanatatii in munca, apararii impotriva incendiilor si situatiilor de urgenta
- 1.12 Proces verbal de predare-primire bunuri necesare pentru desfasurarea activitatii
- 1.13 Comunicare catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca privind ocuparea locurilor de munca declarate vacante
- 1.14 Nota de informare privind prelucrarea datelor cu caracter personal

### II. Modele si formulare necesare la modificarea contractului individual de munca

- 2.1 Fisa de informare a salariatului la modificarea contractului individual de munca
- 2.2 Act aditional la contractul individual de munca (model general)
- 2.3 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea duratei contractului
- 2.4 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea locului de munca
- 2.5 Act aditional la contractul individual de munca – munca la domiciliul salariatului
- 2.6 Act aditional la contractul individual de munca - activitate in regim de telemunca
- 2.7 Act aditional la contractul individual de munca – clauza de mobilitate
- 2.8 Decizie de delegare a salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca

---

<sup>1</sup> Documentele din aceasta lucrare sunt prezentate ca si model (schelet). Acestea trebuie adaptate, personalizate in functie de fiecare situatie in parte.

2.9 Comunicare privind prelungirea delegarii

2.10 Cerere de detasare

2.11 Acord de detasare

2.12 Decizie de detasare a salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca

2.13 Comunicare privind prelungirea detasarii

2.14 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea felului muncii

2.15 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea criteriilor de evaluare a activitatii profesionale a salariatului

2.16 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea salariului

2.17 Decizie colectiva / de constatare privind majorarea salariului prin efectul legii

2.18 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea timpului de munca

2.19 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea numarului de zile a concediului de odihna

2.20 Act aditional la contractul individual de munca – clauza de neconcurenta

2.21 Act aditional la contractul individual de munca – clauza de confidentialitate

2.22 Act aditional la contractul individual de munca – clauza cu privire la formarea profesionala

2.23 Decizie de modificare temporara a locului si/sau felului muncii in caz de forta majora

2.24 Decizie de modificare temporara a felului muncii cu titlu de sanctiune disciplinara

2.25 Decizie de modificare temporara a locului si/sau felului muncii ca masura de protectie a salariatului

2.26 Act aditional la contractul individual de munca - clauza privind solutionarea pe cale amiabila a conflictelor individuale de munca, prin procedura concilierii

### **III. Modele si formulare necesare la suspendarea contractului individual de munca**

3.1 Decizie de suspendare a contractului individual de munca (model general)

3.2 Decizie de incetare a suspendarii contractului individual de munca (model general)

3.3 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca pe durata concediului de maternitate

3.4 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca pe durata concediului pentru incapacitate temporara de munca

- 3.5 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca pe durata carantinei
- 3.6 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca pe durata exercitarii unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti
- 3.7 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca pe durata indeplinirii unei functii de conducere salarizate in sindicat
- 3.8 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca in caz de forta majora
- 3.9 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca in cazul in care salariatul este arestat preventiv
- 3.10 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca de la data expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei
- 3.11 Cerere de concediu pentru crestere copil
- 3.12 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului pentru cresterea copilului
- 3.13 Cerere de concediu pentru ingrijirea copilului bolnav
- 3.14 Decizie de constatare a suspendarii contractului individual de munca in cazul concediului pentru ingrijirea copilului bolnav
- 3.15 Cerere de concediu paternal
- 3.16 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului paternal
- 3.17 Cerere de concediu pentru formare profesionala
- 3.18 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului pentru formare profesionala
- 3.19 Cerere de suspendare a contractului individual de munca pe durata exercitarii unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe durata mandatului
- 3.20 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata exercitarii unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe durata mandatului
- 3.21 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata participarii la greva
- 3.22 Cerere de concediu de acomodare adoptie
- 3.23 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului de acomodare adoptie
- 3.24 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in situatia absentelor nemotivate
- 3.25 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul in care salariatul a fost trimis in

judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti

3.26 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul intreruperii sau reducerii temporare a activitatii

3.27 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta

3.28 Decizie privind reducerea programului saptamanal de lucru cu o zi in cazul reducerii temporare a activitatii

3.29 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul in care impotriva salariatului s-a luat masura controlului judiciar/controlului judiciar pe cautiune/salariatul este arestat la domiciliu

3.30 Decizie privind detasarea salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca

3.31 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor

3.32 Cerere de concediu fara plata

3.33 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului fara plata

3.34 Cerere de concediu fara plata pentru studii

3.35 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului fara plata pentru studii

#### **IV. Modele si formulare necesare la procedura cercetarii disciplinare prealabile**

4.1 Referat privind constatarea savarsirii unei abateri disciplinare

4.2 Decizie privind aplicarea sanctiunilor disciplinare (avertisment scris)

4.3 Decizie privind desemnarea persoanei/constituirea comisiei de cercetare disciplinara

4.4 Convocarea salariatului pentru cercetarea disciplinara

4.5 Proces verbal/raport final privind desfasurarea procedurii cercetarii disciplinare prealabile

4.6 Decizie de aplicare a sanctiunilor disciplinare altele decat desfacerea disciplinara a contractului individual de munca

4.7 Decizie privind radierea sanctiunii disciplinare

#### **V. Modele si formulare necesare la incetarea contractului individual de munca**

- 5.1 Notificare privind incetarea contractului individual de munca pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba din initiativa angajatorului
- 5.2 Notificare privind incetarea contractului individual de munca pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba din initiativa salariatului
- 5.3 Cerere de incetare a contractului individual de munca cu acordul partilor la initiativa salariatului
- 5.4 Propunere de incetare a contractului individual de munca cu acordul partilor la initiativa angajatorului
- 5.5 Decizie de constatare a incetarii contractului individual de munca cu acordul partilor
- 5.6 Notificare de incetare a contractului individual de munca prin demisie
- 5.7 Decizie de constatare a incetarii contractului individual de munca prin demisie
- 5.8 Notificare preaviz concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului
- 5.9 Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere individuala)
- 5.10 Notificare catre sindicat/reprezentantii salariatilor privind intentia de a efectua concedieri colective
- 5.11 Notificare catre ITM si ATOFM privind decizia de aplicare a masurii de concediere
- 5.12 Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere colectiva)
- 5.13 Comunicare catre fostul salariat despre reinfiintarea postului
- 5.14 Propunere de ocupare a unui loc de munca vacant in cazul concedierii pentru necorespondere profesionala, inaptitudine fizica si/sau psihica, reintegrare in functia ocupata a unui salariat concediat
- 5.15 Notificare catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca in vederea redistribuirii salariatului corespunzator pregatirii profesionale/capacitatii de munca
- 5.16 Notificare preaviz concediere pentru inaptitudine fizica si/sau psihica
- 5.17 Decizie de concediere pentru inaptitudine fizica si/sau psihica
- 5.18 Notificare preaviz concediere pentru necorespondere profesionala
- 5.19 Decizie de concediere pentru necorespondere profesionala
- 5.20 Decizie de concediere in cazul arestarii preventive sau arestarii la domiciliu a salariatului pentru o perioada mai mare de 30 de zile
- 5.21 Decizie privind sanctionarea disciplinara prin desfacerea disciplinara a contractului individual de munca
- 5.22 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a pensionarii

- 5.23 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca
- 5.24 Act de constatare a nulitatii contractului individual de munca ca urmare a acordului partilor
- 5.25 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a aditerii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate
- 5.26 Decizie de reintegrare in functie a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate
- 5.27 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate daca nu este ceruta reintegrarea in functie
- 5.28 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a condamnarii la executarea unei pedepse private de libertate
- 5.29 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei
- 5.30 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii
- 5.31 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a expirarii contractului individual de munca incheiat pe durata determinata
- 5.32 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a retragerii acordului parintilor sau reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani
- 5.33 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca la data decesului salariatului
- 5.34 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca la depasirea termenului de 6 luni de la expirarea perioadei de valabilitate a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei
- 5.35 Adeverinta de vechime in munca
- 5.36 Adeverinta tip eliberata de angajator in vederea certificarii stagiului minim de cotizare si a stabilirii dreptului la indemnizatia de somaj
- 5.37 Proces verbal de predare-primire bunuri la incetarea contractului individual de munca
- 5.38 Nota de lichidare
- 5.39 Comunicare catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca privind situatia locurilor de

munca vacante

## **VI. Modele de declaratii**

- 6.1 Declaratie pe propria raspundere a salariatului la angajare
- 6.2 Declaratie pe propria raspundere privind functia de baza
- 6.3 Declaratie pe propria raspundere in vederea acordarii de deduceri personale
- 6.4 Declaratie pe propria raspundere a persoanei aflate in intretinere
- 6.5 Declaratie pe propria raspundere a celuilalt sot ca nu beneficiaza de deducere personala pentru acel copil major
- 6.6 Declaratie pe propria raspundere privind apartenenta la o casa de sanatate
- 6.7 Declaratie pe propria raspundere asigurat
- 6.8 Declaratie pe propria raspundere coasigurat
- 6.9 Declaratie privind folosirea autovehiculului
- 6.10 Declaratie pe propria raspundere privind indicarea adresei unde locuieste efectiv

## **VII. Modele de adeverinte (altele decat la incetarea contractului individual de munca)**

- 7.1 Adeverinta salariat (model general)
- 7.2 Adeverinta asigurat pentru Casa de Sanatate (model cadru)
- 7.3 Adeverinta din care sa rezulte numarul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporara de munca avute in ultimele 12/24 luni, necesara in vederea acordarii certificatelor de concediu medical
- 7.4 Adeverinta asigurat pentru medicul de familie/spital (model complex)
- 7.5 Adeverinta tip pentru acordarea indemnizatiei lunare pentru cresterea copilului
- 7.6 Adeverinta tip pentru acordarea stimulentului de insertie dupa concediul pentru cresterea copilului
- 7.7 Adeverinta cu veniturile din ultimele 6 luni inainte de incetarea raportului de munca, pe baza carora s-a calculat contributia pentru concedii si indemnizatii/contributia asiguratorie pentru munca
- 7.8 Adeverinta privind impozitul pe veniturile din salarii pentru anul ..... (model ce inlocuieste fisa fiscala)
- 7.9 Adeverinta privind faptul ca salariatul beneficiaza/nu beneficiaza de deducere personala pentru acel copil major

## **VIII. Modele si formulare necesare la intocmirea, completarea si transmiterea registrului general**



## **de evidenta a salariatilor**

- 8.1 Decizie de numire persoana pentru completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor
- 8.2 Informare catre Inspectoratul Teritorial de Munca despre incheierea contractului cu prestatorul care a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor
- 8.3 Informare catre Inspectoratul Teritorial de munca despre incetarea/rezilierea contractului cu prestatorul care a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor
- 8.4 Adresa tip de inaintare catre Inspectoratul Teritorial de Munca a registrului general de evidenta a salariatilor
- 8.5 Cerere tip pentru obtinerea parolei in vederea accesului online la registrul de evidenta electronica a salariatilor

## **IX. Modele necesare in cazul concediilor de odihna si a evenimanetelor familiale deosebite**

- 9.1 Decizie si situatie privind programarea concediilor de odihna
- 9.2 Cerere de concediu odihna
- 9.3 Cerere de intrerupere a concediului de odihna
- 9.4 Decizie de rechemare a salariatului din concediul de odihna
- 9.5 Cerere de concediu pentru evenimente familiale deosebite

## **X. Modele necesare in cazul unei salariate gravide**

- 10.1 Informare asupra starii fiziologice de graviditate a salariatei
- 10.2 Instiintare catre medicul de medicina muncii asupra starii de graviditate a salariatei
- 10.3 Instiintare catre Inspectoratul Teritoria de Munca asupra starii de graviditate a salariatei

## **XI. Modele necesare pentru acordarea unor zile libere salariatilor parinti pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamânt, si pentru decontarea indemnizatiilor acordate in aceasta perioada**

- 11.1 Cerere privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant
- 11.2 Declaratie pe propria raspundere a celuilalt parinte ca nu beneficiaza de zile libere platite pentru

supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant

11.3 Declaratie pe propria raspundere a reprezentantului legal al angajatorului conform art. 3 alin. (1) lit. c) din HG nr.217/2020 pentru aplicarea prevederilor Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant

11.4 Cerere pentru decontarea indemnizatiilor platite salariatilor pentru zilele libere acordate pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant

11.5 Lista angajatilor care au beneficiat de zile libere, precum si de indemnizatia acordata pe aceasta perioada pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant

## **XII. Baza legala**

## **XIII. Istoric actualizari**

### 1.3 Fisa de informare a salariatului la angajare

Antetul societatii

#### Fisa de informare a salariatului la angajare

(in conformitate cu prevederile art.17 din Codul muncii, republicat)

SC ..... SRL cu sediul in ....., inregistrata la Registrul Comertului din ....., sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de angajator,

informeaza pe

Domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata in localitatea ....., str. .... nr. ...., judetul/sectorul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberata de ....., la data de ....., cod numeric personal ....., in calitate de persoana selectata in vederea angajarii in functia de ....., cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contractul individual de munca si anume:

- a) identitatea partilor.....;
- b) locul de munca .....,
- c) sediul angajatorului .....
- d) functia/ocupatia ....., cod COR ..... conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania.
- e) fisa postului, cu specificarea atributiilor postului;
- f) criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului .....;
- g) riscurile specifice postului .....
- h) data de la care contractul urmeaza sa isi produca efectele .....
- i) durata contractului individual de munca .....
- j) durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucratoare;
- k) perioada de preaviz este de ..... zile lucratoare in cazul concedierii si de ..... zile calendaristice in cazul demisiei;
- l) salariul de baza lunar brut este de ..... lei;

## 1.8 Contract individual de munca (model complex)

Antetul societatii

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat si inregistrat sub nr. .... / ..... in registrul general de evidenta a salariatilor

#### A. Partile contractului

Angajator – persoana juridica/fizica....., cu sediul/domiciliul in ....., inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din ....., sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de .....,  
si

Salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata in localitatea ....., str. .... nr. ...., judetul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberata de ....., la data de ....., CNP ....., autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria ..... nr. .... din data .....<sup>11</sup>,

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** Prezentul contract are ca obiect prestarea muncii de catre Salariat, pentru si sub autoritatea Angajatorului, in schimbul unei remuneratii denumite salariu, in conditiile prezentului contract individual de munca<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Art. 13 din Codul muncii, republicat:

(1) Persoana fizica dobandeste capacitate de munca la implinirea varstei de 16 ani.

(2) Persoana fizica poate incheia un contract de munca in calitate de salariat si la implinirea varstei de 15 ani, cu acordul parintilor sau al reprezentantilor legali, pentru activitati potrivite cu dezvoltarea fizica, aptitudinile si cunostintele sale, daca astfel nu ii sunt periclitata sanatatea, dezvoltarea si pregatirea profesionala.

(3) Incadrarea in munca a persoanelor sub varsta de 15 ani este interzisa.

(4) Incadrarea in munca a persoanelor puse sub interdictie judecatoreasca este interzisa.

<sup>12</sup> Art. 10 din Codul muncii, republicat:

Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu. Art. 11 din Codul muncii, republicat:

Clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

## 1.9 Acord de confidentialitate (anexa la contractul individual de munca)

Antetul societatii

Anexa la  
Contractul individual de munca  
incheiat si inregistrat sub nr. .... / ..... in registrul general de evidenta a salariatilor

### Acord de confidentialitate<sup>42</sup>

#### I. Partile

Angajator – persoana juridica/fizica....., cu sediul/domiciliul in ....., inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din ....., sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de .....,

si

Salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata in localitatea ....., str. .... nr. ...., judetul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberata de ....., la data de ....., CNP ....., autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria ..... nr. .... din data .....,

am incheiat prezentul acord de confidentialitate ca anexa la contractul individual de munca

#### II. Obiectul acordului

Partile convin ca pe toata durata contractului individual de munca si dupa incetarea acestuia sa nu transmita date sau informatii confidentiale de care au luat cunostinta pe cale directa sau indirecta in timpul executarii contractului, in conditiile stabilite in regulamentul intern, in contractele colective de munca sau in prezentul contract individual de munca.

2.1 Prin informatii confidentiale la nivelul Angajatorului se inteleg: orice informatii cu privire la situatia financiara a angajatorului; planuri de afaceri; clientii actuali si potentiali; furnizorii; procese de

---

<sup>42</sup> Clauza de confidentialitate poate fi inserata in cuprinsul contractului individual de munca sau poate face obiectul unui acord/contract separat, semnat de parti, ca anexa la contractul individual de munca.

## 1.10 Fisa postului (model cadru)

Antetul societatii

Anexa la contractul individual de munca  
inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor sub nr. .... din data de .....

### FISA POST

(denumire post)

#### I. Identificarea si definirea postului

**1. Denumire post:** ..... (denumirea standardizata conform Clasificarii ocupatiilor din Romania)

**1.1 Denumire interna post:** ..... (denumire personalizata, specifica unitatii – unde este cazul)

**2. Cod COR:** ..... (conform Clasificarii ocupatiilor din Romania)

**2.1 Cod intern:** ..... (codul specific postului in cadrul unitatii – unde este cazul)

**3. Nivelul de instruire:** ..... (nivelul de pregatire teoretica si practica - studii)

**4. Nivelul postului:** ..... (conducere/executie)

**5. Locul desfasurarii muncii:** ..... (sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc. din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului, sau in lipsa unui loc de munca fix, modul in care isi va desfasura salariatul activitatea)

#### 6. Relatii cu celelate posturi:

(relatii de autoritate (subordonare) si colaborare pe care le detine angajatul in relatia cu ceilalti angajati ai unitatii - se va tine cont de specificul si organigrama unitatii)

## 1.14 Nota de informare privind prelucrarea datelor cu caracter personal

Antetul societatii

### Nota de informare privind prelucrarea datelor cu caracter personal a salariatilor SC ..... SRL<sup>46</sup>

In atentia Salariatului/Salariatei .....

Avand in vedere prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protectia datelor) si ale Legii nr.190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului,

Subscrisa SC ..... SRL , cu sediul in ....., inregistrata la Registrul Comertului din ....., sub nr. ...., avand CUI/CIF....., nr. tel./fax ....., e-mail ....., in calitate de operator de date cu caracter personal, reprezentata de ....., avand calitatea de ....., nr. tel. ...., e-mail .....

va informeaza prin prezenta despre prelucrarea datelor dumneavoastra personale si, in conformitate cu prevederile art. 13 din Regulamentul (UE) 2016/676, va aduce la cunostinta urmatoarele:

#### 1. Scopul prelucrării datelor cu caracter personal

In temeiul art. 6 alin. (1) lit. b), c) din Regulamentul (UE) 2016/676, respectiv, prelucrarea este necesara pentru executarea unui contract la care persoana vizata este parte sau pentru a face demersuri la cererea unei persoane vizate inainte de incheierea unui contract; prelucrarea este necesara in vederea indeplinirii unei obligatii legale ce revine operatorului, datele cu caracter personal ale salariatilor sunt

---

<sup>46</sup> Acest model de nota de informare este unul general si este dat ca exemplu. El poate fi folosit ca atare sau modificat, completat in functie de procedurile interne ale societatii, de modul in care angajatorul isi desfasoara activitatea.

## 2.6 Act aditional la contractul individual de munca - activitate in regim de telemunca

### Act aditional nr. ....

La contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr. .... / .....

in registrul general de evidenta a salariatilor

privind desfasurarea activitatii in regim de telemunca

Incheiat astazi, ....., intre:

Angajator - persoana juridica SC ..... SRL, cu sediul in ....., inregistrata la Registrul Comertului din ..... sub nr. .... / ..... / ..... cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de ....., si

Salariatul/salariaata - domnul/doamna ....., domiciliat/a in localitatea ....., str. ...., nr. ...., bl. ...., sc. ...., et. ...., ap. ...., sector/judet ....., identificat/a prin ....., seria si numarul ....., eliberat de ....., la data de ....., CNP .....

In temeiul art.17 alin.(5) coroborat cu art.41 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, partile HOTARASC:

**I. Se modifica elementul D. Locul de munca** al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

„1. Incepand cu data de ...../In perioada .....-..... activitatea salariatului se va desfasura in regim de telemunca.

2. In perioada / In zilele ....., telesalariatul isi va desfasura activitatea la sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului ....., dupa cum urmeaza .....

3. Locul/locurile desfasurarii activitatii de telemunca, convenit/convenite de parti, este/sunt urmatoarea/urmatoarele adresa/adrese: ....., care reprezinta domiciliul telesalariatului/resedinta telesalariatului/alt loc/alte locuri care reprezinta .....



## 2.7 Act aditional la contractul individual de munca – clauza de mobilitate

Antetul societatii

### Act aditional nr.....

la contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr. .... /..... in registrul general de evidenta a salariatilor.

Incheiat astazi, ....., intre:

Angajator – persoana juridica SC ..... SRL, cu sediul in ....., inregistrata la Registrul Comertului din ..... sub nr. .... /..... /..... cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de ....., si

Salariatul/salariata – domnul/doamna ....., domiciliat/a in localitatea ....., str. ...., nr. ...., judetul ....., posesor/poseoare a buletinului / cartii de identitate / pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat / eliberata de ....., la data de ....., CNP ....., permis de munca seria ....., nr. .... din data de .....

In temeiul art. 17 alin.(5) coroborat cu art. 41 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, partile HOTARASC:

1. Se modifica elementul **D – Locul de munca - , pct.1** al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

#### **D. Locul de munca**

1. In considerarea specificului activitatii sale si in lipsa unui loc de munca fix, salariatul va desfasura activitatea astfel .....

2. Se completeaza elementul **L – Alte clauze - cu pct. .... „Clauza de mobilitate”** al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

#### **.... . Clauza de mobilitate**

In considerarea specificului muncii, executarea obligatiilor de serviciu de catre Salariat nu se realizeaza

## 2.17 Decizie colectiva / de constatare privind majorarea salariului prin efectul legii

Antetul societatii

**Decizie colectiva / de constatare<sup>129</sup> nr. ....../.....**  
privind majorarea salariului de baza lunar brut prin efectul legii<sup>130</sup>

Avand in vedere prevederile art.164 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Avand in vedere dispozitiile HG nr.4/2021<sup>131</sup> pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe

---

129 Avand in vedere ca decizia colectiva de majorare a salariului nu este un document recomandat, intrucat nu respecta pe deplin confidentialitatea salariului si aici avem in vedere acel tabel in care sunt trecuti toti salariatii afectati de modificarea intervenita prin efectul legii, dar si si faptul ca salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat, recomandam folosirea acestui model ca si decizie individuala de constatare a majorarii salariului, iar salariatii implicati sa semneze pe decizie ca au luat la cunostinta. In situatia in care se foloseste acest model ca si decizie colectiva, salariatii a caror salariu se modifica vor semna in acel tabel, anexa la decizie. Chiar daca se ia decizia de a folosi acest model ca si decizie colectiva, macar o copie dupa aceasta se va ragasi in dosarul salariatilor in cauza.

130 Recomandam sa se foloseasca acest model de decizie ca si model individual de constatare a majorarii salariului, acolo unde este cazul, si nu ca model de decizie colectiva. Argumentam recomandarea noastra in cele ce urmeaza:

Potrivit dispozitiilor art.11 din Codul muncii, clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca. Iar potrivit dispozitiilor art.164 alin.(2) si (3) din Codul muncii, angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara. Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru, in cadrul programului, dar nu poate sa isi desfasoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu exceptia grevei.

Conform alin.(1) al art.164, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, corespunzator programului normal de munca, se stabileste prin hotarare a Guvernului, dupa consultarea sindicatelor si a patronatelor. In cazul in care programul normal de munca este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de baza minim brut orar se calculeaza prin raportarea salariului de baza minim brut pe tara la numarul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat. Iar potrivit prevederilor art.162 alin.(2) din Codul muncii, salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat. Astfel, angajatorii care au salariatii incadrati cu salariul minim brut pe tara au obligatia de a lua masurile necesare pentru a renegocia cu salariatii salariul de baza in vederea respectarii obligatiei legale de a garanta in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara.

Referitor la inscrisul pe care angajatorul trebuie sa-l intocmeasca pentru a aduce la indeplinire aceasta obligatie, Codul muncii prevede la art.17 alin. (5) ca orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil. Iar art.41 la alin.(1) si (2) prevede ca, contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor. Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul cod.

Astfel, avand in vedere prevederile Codul muncii privind obligatia angajatorului de a garanta in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara, dar si faptul ca salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat, apreciem ca majorarea salariului se va face prin act aditional. In situatia in care salariatii nu sunt de acord sa semneze actul aditional privind majorarea salariului, angajatorul poate emite decizii individuale de constatare a majorarii salariului la nivelul salariului minim stabilit prin HG nr.4/2021, decizii pe care le va comunica salariatilor in cauza. Referitor la termenul de transmitere a registrului catre ITM, indiferent ca se intocmesc acte aditionale de majorare a salariului sau decizii de constatare, potrivit art.4 alin.(3) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, orice modificare a elementelor privind salariul de baza lunar brut, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri, astfel cum sunt prevazute in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractul colectiv de munca, se transmite in registru in termen de 20 de zile lucratoare de la data producerii modificarii.

---

## 2.26 Act aditional la contractul individual de munca - clauza privind solutionarea pe cale amiabila a conflictelor individuale de munca, prin procedura concilierii<sup>205</sup>

Antetul societatii

### Act aditional nr.....

la contractul individual de munca incheiat si inregistrat sub nr. .... / ..... in registrul general de evidenta a salariatilor

Incheiat astazi, ....., intre:

Angajator – persoana juridica SC ..... SRL, cu sediul in ....., inregistrata la Registrul Comertului din ..... sub nr. .... / ..... / ..... cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin ....., in calitate de ....., si

Salariatul/salariaa – domnul/doamna ....., domiciliat/a in localitatea ....., str. ...., nr. ...., judetul ....., posesor/poseoare a buletinului / cartii de identitate / pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat / eliberata de ....., la data de ....., CNP ....., permis de munca seria ....., nr. .... din data de .....

In temeiul art. 17 alin.(5) coroborat cu art. 41 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, partile HOTARASC:

1. Se completeaza elementul **O – Conflictete** (...) al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

### **O. Conflictete (...).**

1. In cazul unui conflict individual de munca<sup>206</sup>, partile vor actiona cu buna-credinta si vor incerca, in

---

205 A se vedea prevederile art.231<sup>1</sup> din Codul muncii, articol introdus prin Legea nr.213/2020. Aceasta clauza este una facultativa. Codul muncii prevede la art.231<sup>1</sup> alin.(2) ca in vederea promovarii solutionarii amiabile si cu celeritate a conflictelor individuale de munca, prin derogare de la prevederile art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, la incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot cuprinde in contract o clauza prin care stabilesc ca orice conflict individual de munca se solutioneaza pe cale amiabila, prin procedura concilierii. Daca partile decid sa cuprinda in contractul individual de munca sau, pe parcursul executarii acestuia, in actul aditional, aceasta clauza, apreciem ca procedura concilierii devine obligatorie pentru parti.

206 Art.231 din Codul muncii prevede ca prin conflicte de munca se intelege conflictele dintre salariati si angajatori privind interesele cu caracter

### 3.27 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta

Antetul societatii

**Decizia nr. .... / .....**

de suspendare a contractului individual de munca pe durata suspendarii temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta

Avand in vedere decretarea de catre Presedintele Romaniei a starii de asediu /starii de urgenta, potrivit art.93 alin.(1) din Constitutia Romaniei, republicata, prin Decretul nr. .... din data .....<sup>345</sup>, ca urmare a .....

Avand in vedere hotararea/decizia Adunarii generale a asociatilor/asociatului unic nr. .... din data de ..... cu privire la suspendarea temporare a activitatii si/sau a reducerii acesteia, fara incetarea raportului de munca, in baza decretului Presedintelui Roamaniei nr. .... din data de ..... cu privire la instituirea starii de asediu/starii de urgenta in intreaga tara/in unele unitati administrativ-teritoriale<sup>346</sup>, pe perioada starii de asediu/starii de urgenta decretate.

In temeiul prevederilor art. 52 alin.(1) lit.f) si art.53<sup>1</sup> din Codul muncii.

In baza prevederilor Legii nr. 31/1990 privind societatile comerciale si a prerogativelor stabilite prin actul constitutiv al societatii, reprezentantul legal al SC ..... SRL emite urmatoarea

#### **Decizie:**

**Art.1** Incepand cu data de ..... si pana la data de .....<sup>347</sup>, contractul individual de munca, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. .... din data de ....., al salariatului/salariatei ....., implicat/implicate in activitatea suspendata/reduasa se suspenda in temeiul art.52 alin.(1) lit.f) din Codul muncii.

**Art.2** Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii salariului de catre angajator, dar si suspendarea celorlalte drepturi si obligatii ale partilor ce decurg din raportul de munca<sup>348</sup>.

<sup>345</sup> Potrivit dispozitiilor art.93 alin.(1) din constitutia Romaniei, republicata, Presedintele Romaniei instituie, potrivit legii, starea de asediu sau starea de urgenta in intreaga tara ori in unele unitati administrativ-teritoriale si solicita Parlamentului incuviintarea masurii adoptate, in cel mult 5 zile de la luarea acesteia.

<sup>346</sup> Se va modifica in functie de situatie.

<sup>347</sup> Perioada suspendarii va dura pana la incetarea cauzei care a determinat-o.

<sup>348</sup> Potrivit prevederilor art.49 alin.(3) din Codului muncii, pe durata suspendarii pot continua sa existe alte drepturi si obligatii ale partilor decat prestarea muncii de catre salariat si a platii

## 5.22 Decizie de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a pensionarii

Antetul societatii

**Decizia nr. .... / .....**

de constatare a incetarii de drept a contractului individual de munca ca urmare a pensionarii

Avand in vedere indeplinirea cumulativa a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare a salariatului<sup>665</sup> ....., la data de ...../ Decizia de pensionare<sup>666</sup> ~~pentru invaliditate de gradul III~~<sup>667</sup>/pensie anticipata partial/pensie anticipata/pensie pentru limita de varsta cu reducerea varstei standard de pensionare a salariatului ....., emisa de Casa Judeteana/Locala de Pensii ...../sector ..... sub nr. .... din data de ....., comunicata angajatorului in data de ..... /Decizia medicala asupra capacitatii de munca in cazul invaliditatii de gradul I/II a salariatului ....., emisa de ..... sub nr. .... din data de ....., comunicata angajatorului in data de .....

665 Curtea Constitutionala prin Decizia nr.387/2018, publicata in Monitorul Oficial nr. 642 din 24 iulie 2018, a admis exceptia de neconstitutionalitate a dispozitiilor art.56 alin. (1) lit.c) teza intai din Legea nr.53/2003 – Codul muncii si a constatat ca acestea sunt constitutionale in masura in care sintagma “conditii de varsta standard” nu exclude posibilitatea femeii de a solicita continuarea executarii contractului individual de munca, in conditii identice cu barbatul, respectiv pana la implinirea varstei de 65 de ani. Prin urmare, daca salariaata opteaza pentru continuarea activitatii pana la varsta de 65 de ani, contractual de munca nu va inceta de drept. In acest sens avem si prevederile art.56 alin.(1) lit.c) si alin.(3) din Codul muncii care preved ca contractul individual de munca inceteaza de drept la data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter exceptional, pentru salariaata care opteaza in scris pentru continuarea executarii contractului individual de munca, in termen de 30 de zile calendaristice anterior implinirii conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la varsta de 65 de ani. Angajatorul nu poate ingradi sau limita dreptul salariatei de a continua activitatea in conditiile prevazute mai sus.

Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile inainte de data indeplinirii cumulative a conditiilor de varsta standard si a stagiului minim de cotizare pentru pensionare si cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi mentinut in aceeasi functie maximum 3 ani peste varsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de munca (a se vedea art.56 alin.(4) din codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare).

666 Se va anexa copia dupa decizia de pensionare, unde este cazul.

667 Prevederile privind incetarea de drept a contractului de munca la data comunicarii deciziei de pensie in cazul pensiei de invaliditate de gradul III a fost declarata neconstitutionala de Curtea Constitutionala a Romaniei (CCR) care a admis, in ziua de 23 noiembrie 2017, exceptia de neconstitutionalitate a dispozitiilor art.56 alin.(1) lit.c) teza a doua, prima ipoteza din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, si a constatat ca aceste dispozitii sunt neconstitutionale, contravenind prevederilor art.41 din Constitutie, referitoare la dreptul la munca, intrucat nu lasa la aprecierea partilor raportului de munca continuarea acestuia, ci instituie o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, independent de vointa partilor. Decizia CCR nr.759/2017 a fost publicata in Monitorul Oficial nr.108 din 5 februarie 2018. Potrivit prevederilor art. 147 alin.(1) din Constitutia Romaniei, dispozitiile din legile si ordonantele in vigoare, precum si cele din regulamente, constatate ca fiind neconstitutionale, isi inceteaza efectele juridice la 45 de zile de la publicarea deciziei Curtii Constitutionale in Monitorul Oficial daca, in acest interval, Parlamentul sau Guvernul, dupa caz, nu pun de acord prevederile neconstitutionale cu dispozitiile Constitutiei. Pe durata acestui termen, dispozitiile constatate ca fiind neconstitutionale sunt suspendate de drept.

### 5.35 Adeverinta de vechime in munca

Antetul societatii

Nr. ....../.....

#### Adeverinta<sup>726</sup>

Prin prezenta se atesta faptul ca d-ul/d-na ....., domiciliat/a in localitatea ....., str. .... nr....., judet/sector ....., posesor/posesoare al/a actului de identitate ..... seria ..... nr. ...., eliberat de ....., la data de ....., cod numeric personal ....., a fost angajatul/a SC.....SRL, CUI ....., cu sediul social in loc....., str..... nr....., jud. ...., in baza contractului individual de munca cu norma intreaga/cu timp partial de ..... ore/zi, incheiat pe durata nedeterminata/determinata, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr...../....., in functia de .....

*Daca angajarea s-a facut dupa 01.01.2011 se va completa:*

De la data angajarii si pana la data incetarii contractului individual de munca au intervenit urmatoarele mutatii (incheierea, modificarea, suspendarea, incetarea contractului individual de munca):

*Daca angajarea s-a facut anterior datei de 01.01.2011 se va completa:*

De la data angajarii (.....) si pana la data de 01.01.2011 vechimea in munca este certificata de ITM ..... in carnetul de munca seria.... nr. ....../adeverinta de vechime nr...../.....

De la data de 01.01.2011 si pana la data incetarii contractului individual de munca, au intervenit urmatoarele mutatii (modificarea, suspendarea, incetarea contractului individual de munca):

Nr. Crt.	Mutatia intervenita	Anul Luna Ziua	Meseria/ Functia	Salariul de baza, inclusiv sporurile care	Tip norma contract	Tip durata contract	Nr. si data actului pe baza caruia se face
----------	---------------------	----------------	------------------	---	--------------------	---------------------	--

726 Potrivit prevederilor art.7 alin.(5) si (6) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, la incetarea activitatii salariatului, angajatorii au obligatia sa ii elibereze acestuia o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, precum si un extras din registru. La solicitarea scrisa a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligati sa ii elibereze acestuia un extras din registru, datat si certificat pentru conformitate, sau o adeverinta care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca si in specialitate, astfel cum rezulta din registru si din dosarul personal, in termen de cel mult 15 zile de la data solicitarii. In caz contrar, angajatorul risca amenda intre 300 si 1000 lei (a se vedea art.8 alin.(5) din HG nr.905/2017).

## XII. Baza legala

*Legea nr.19/2020 privind acordarea unor zile libere parintilor pentru supravegherea copiilor, in situatia inchiderii temporare a unitatilor de invatamant*, publicata in Monitorul Oficial nr.209 din 14 martie 2020, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.53/2003-Codul muncii*, republicata in Monitorul Oficial nr.345 din 18.05.2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr. 57/2016 pentru modificarea si completarea Legii nr.273/2004 privind procedura adoptiei, precum si a altor acte normative*, publicata in Monitorul Oficial nr. 283 din 14 aprilie 2016.

*Legea nr.62/2011 – Legea dialogului social*, republicata in Monitorul Oficial nr.625 din 31 august 2012, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca*, publicata in Monitorul Oficial nr.103 din 6 februarie 2002, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca*, publicata in Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018.

*Legea contabilitatii nr.82/1991*, republicata in Monitorul Oficial nr.454 din 14 iunie 2008, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii*, republicata in Monitorul Oficial nr.652 din 28 august 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protectia datelor)*, publicata in Monitorul Oficial nr.651 din 26 iulie 2018.

*Legea nr.210/1999 prind concediul paternal*, publicata in Monitorul Oficial nr.654 din 31 decembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal*, publicata in Monitorul Oficial nr.688 din 10 septembrie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.307/2006 privind apararea impotriva incendiilor*, publicata in Monitorul Oficial nr.633 din 21 iulie 2006, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.319/2006 – Legea securitatii si sanatatii in munca*, publicata in Monitorul Oficial nr.646 din 26 iulie 2006, cu modificarile si completarile ulterioare.

### XIII. Istoric actualizari

#### Actualizare 26 (25.01.2021):

Lucrarea a fost actualizata pentru a fi in concordanta cu prevederile legale in vigoare, dupa cum urmeaza:

- A fost actualizat modelul 2.17 *Decizie colectiva / de constatare privind majorarea salariului prin efectul legii, precum si notele de subsol de la pct.131*, in baza prevederilor HG nr.4/2021 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata care se aplica de la 13.01.2021. Au fost adaugate recomandari cu privire la documentul ce trebuie intocmit intr-o astfel de situatie, cu trimitere la baza legala.
- Au fost aduse cateva completari modelului 2.6 *Act aditional la contractul individual de munca - activitate in regim de telemunca* si notelor de subsol cu privire la modificarea art.7 din Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca, articol modificat prin OUG nr.192/2020, dar si cu privire la posibilitatea angajatorilor de a acorda angajatilor care desfasoara activitati in regim de telemunca pentru sustinerea cheltuielilor cu utilitatile la locul in care angajatii isi desfasoara activitatea, in limitele stabilite prin contractul de munca sau regulamentul intern, sume in limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzator numarului de zile din luna in care persoana fizica desfasoara activitate in regim de telemunca. Modificare adusa Codului fiscal prin Legea nr.296/2020.
- A fost introdus un nou model de decizie de suspendare a contractului individual de munca – 3.27 *Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata intreruperii sau reducerii temporare a activitatii ca urmare a decretarii starii de asediu sau starii de urgenta*, in baza modificarilor aduse Codului muncii prin Legea nr.298/2020. Au fost renumerotate celelalte modele de decizii de suspendare.
- Au fost aduse completari notelor de subsol ale modelelor 5.8 *Notificare preaviz concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului*, 5.9 *Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere individuala)* si 5.12 *Decizie de concediere pentru motive care nu tin de persoana salariatului (concediere colectiva)*, in baza Deciziei Inaltei Curti de Casatie si Justitie (ICCJ) nr. 30/2020 referitoare la interpretarea si aplicarea unitara a dispozitiilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003, republicata, publicata in Monitorul Oficial nr.68 din 21 ianuarie 2021.
- A fost actualizata nota de subsol de la modelul 5.39 *Comunicare catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca privind situatia locurilor de munca vacante*. S-a facut trimitere la Platforma Servicii