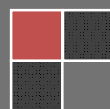


2018

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



Modele si formulare

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

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 – clauza de mobilitate
- 2.6 Decizie de delegare a salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca
- 2.7 Comunicare privind prelungirea delegarii
- 2.8 Cerere de detasare
- 2.9 Acord de detasare
- 2.10 Decizie de detasare a salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul

individual de munca

2.11 Comunicare privind prelungirea detasarii

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

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

2.14 Act aditional la contractul individual de munca – modificarea salariului

2.15 Decizie colectiva de majorare a salariului minim

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3.28 Decizie de suspendare a contractului individual de munca în cazul în care împotriva salariatului s-a luat masura controlului judiciar/controlului judiciar pe cautiune/salariatul este arestat la domiciliu
- 3.29 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata detasarii salariatului într-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca
- 3.30 Decizie de suspendare a contractului individual de munca pe durata suspendarii de catre autoritatile competente a avizelor, autorizatiilor sau atestarilor necesare pentru exercitarea profesiilor
- 3.31 Cerere de concediu fara plata
- 3.32 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului fara plata
- 3.33 Cerere de concediu fara plata pentru studii
- 3.34 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 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 Cerere de incetare a contractului individual de munca prin demisie
- 5.7 Decizie de incetare a 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 reinfiiintarea postului
- 5.14 Propunere de ocupare a unui loc de munca vacant in cazul concedierii pentru necorespundere 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 necorespundere profesionala
- 5.19 Decizie de concediere pentru necorespundere 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 admiterii 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 pentru stabilirea stagiului de cotizare in ceea ce priveste contributia la 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 a salariatului incadarat in baza unui contract individual de munca cu timp partial
- 6.3 Declaratie pe propria raspundere a salariatului privind veniturile realizate in baza a doua sau mai

multe contracte individuale de munca, a caror baza de calcul cumulata este cel putin egala cu salariul minim brut pe tara

6.4 Declaratie pe propria raspundere privind functia de baza

6.5 Declaratie pe propria raspundere in vederea acordarii de deduceri personale

6.6 Declaratie pe propria raspundere a persoanei aflate in intretinere

6.7 Declaratie pe propria raspundere a celuilalt sot ca nu beneficiaza de deducere personala pentru acel copil major

6.8 Declaratie pe propria raspundere privind apartenenta la o casa de sanatate

6.9 Declaratie pe propria raspundere asigurat

6.10 Declaratie pe propria raspundere coasigurat

6.11 Declaratie privind folosirea autovehiculului

6.12 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 medicul de familie/spital (model cadru)

7.3 Adeverinta asigurat pentru medicul de familie/spital (model complex)

7.4 Adeverinta din care sa rezulte numarul de zile de concediu medical pentru incapacitate temporara de munca avute in ultimele 12 luni, necesara in vederea acordarii certificatelor de concediu medical

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

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

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;

F1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale, sub autoritatea angajatorului, sunt¹¹:

1.1 Cunoasterea muncii si a obiectivelor stabilite:

- a) cunoasterea si intelegerea tuturor fazelor proceselor de munca specifice postului;
- b) cunoasterea si intelegerea obiectivelor/normelor de munca stabilite.

1.2 Indeplinirea sarcinilor:

- a) indeplinirea atributiilor/sarcinilor/lucrarilor in termenele stabilite;
- b) promptitudine, corectitudine, implicare, organizarea sarcinilor.

1.3 Cunostinte:

- a) cunostinte necesare pentru indeplinirea responsabilitatilor;
- b) cunostinte in alte domenii care pot fi utile pentru obtinerea performantei;
- c) capacitatea de aplicare a cunostintelor si de exercitare a responsabilitatilor.

1.4 Adaptabilitate la complexitatea muncii

- a) adaptarea la situatii neprevazute;
- b) rezistenta la stres;
- c) preocupare si loialitate fata de interesele societatii.

1.5 Relatiile cu oamenii:

- a) colaborarea cu alte persoane din cadrul societatii;
- b) eficacitate in reprezentarea societatii in relatiile cu clientii sau terte persoane;
- c) capacitate de evitare a starilor conflictuale si de respectare a relatiilor ierarhice.

1.6 Solutionarea problemelor:

- a) abilitatea de a recunoaste si analiza problemele aparute in activitatile de executie si conditiile favorabile de solutionare;
- b) calitatea recomandarilor, solutiilor si masurilor pentru prevenirea sau corectarea deficientelor;
- c) eficacitate in distribuirea muncii si in delegarea responsabilitatilor.

1.7 Asumarea responsabilitatii:

- a) intensitatea implicarii si rapiditatea interventiei in realizarea atributiilor;
- b) comunicare eficienta (oral si in scris);

¹¹ Criteriile de evaluare a activitatii profesionale prezentate sunt oferite ca exemplu. Angajatorul este cel care stabileste criteriile de evaluare pentru salariatii sai avand in vedere nevoile si specificul organizatiei.

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 confidentialitate³⁴

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

³⁴ 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)

2.5 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

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

Antetul societatii

Decizia nr. /

Privind detasarea⁶⁹ salariatului intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca⁷⁰

Avand in vedere cererea de detasare a societatii⁷¹, inregistrata cu numarul /, si acordul societatii noastre cu privire la detasare, inregistrata cu numarul/....., situatie in care salariatul urmeaza sa fie detasat intr-un alt loc de munca decat cel prevazut in contractul individual de munca;

In temeiul dispozitiilor art. 40 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, republicat;

In temeiul dispozitiilor art.42 – art.47 din Codul muncii, republicat;

In temeiul dispozitiilor art.52 alin.(1) lit.d) din Codul muncii, republicat;

In temeiul 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, d-ul/d-na, avand functia/meseria de, la (sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat, se detaseaza pe aceeasi functie/meserie⁷² la⁷³ pentru a indeplini atributiile de serviciu in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia.

Art.2 Prezenta decizie de detasare suspenda contractual individual de munca al salariatului

69 Art. 45 din Codul muncii, republicat: Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia.

Formularele privind detasarea din prezenta lucrare se refera la detasarea in tara, in baza prevederilor Codului muncii.

70 In cazul detasarii se va intocmi o singura decizie care va dispune si detasarea salariatului si suspendarea contractului individual de munca.

71 Se va completa denumirea angajatorului la care s-a dispus detasarea.

72 In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului (art.45 din Codul muncii, republicat). In acest caz, recomandabil este sa se intocmeasca un act aditional privind modificarea felului muncii.

73 Se va completa denumirea angajatorului la care s-a dispus detasarea.

2.15 Decizie colectiva de majorare a salariului minim

Antetul societatii

Decizie colectiva nr./.....
privind majorarea salariului de baza lunar brut⁹²

Avand in vedere prevederile art.164 din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicata.

Avand in vedere dispozitiile HG nr...../.....⁹³ pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata, publicata in Monitorul Oficial nr. din

In temeiul 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, se modifica elementul J – Salariul – pct.1 al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

1. Salariul de baza lunar brut: lei.

Art.2. Prezenta decizie se aplica salariatilor prevazuti in anexa 1, care face parte integrata din prezenta decizie.

Art. 3 Prevederile prezentei decizii vor fi aduse la indeplinire de⁹⁴.

Angajator

SC SRL

⁹²Angajatorii care au salariatii platiti cu salariul minim pe economie au obligatia legala de a majora salariile atunci cand acestea se majoreaza prin Hotarare a Guvernului si de a raporta majorarea salariilor in registrul general de evidenta a salariatilor in baza unui document, act aditional sau decizie colectiva. Potrivit art.4 alin.(3) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, orice modificare a salariului de baza lunar brut, indemnizatiilor, sporurilor, precum si a altor 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. Exceptie fac situatiile in care modificarea se produce ca urmare a unei hotarari judecatoresti cand transmiterea in registru se face in termen de 20 de zile lucratoare de la data la care angajatorul a luat cunostinta de continutul acesteia.

Iar potrivit prevederilor art.13 alin.(2) din HG nr.905/2017, prin exceptie de la prevederile art. 4 alin. (3), orice modificare a salariului de baza lunar brut, indemnizatiilor, sporurilor, precum si a altor adaosuri, astfel cum sunt prevazute in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractul colectiv de munca care se produce de la data intrarii in vigoare a prevederilor prezentei hotarari (19.12.2017) si pana la data de 31 martie 2018 se transmite pana la 31 martie 2018.

⁹³ Incepand cu data de 1 ianuarie 2018, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste la 1900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166,666 ore, in medie, pe luna, in anul 2018, reprezentand 11,40 lei/ora, conform HG nr.846/2017 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat, publicata in Monitorul Oficial nr. nr.950 din 29 noiembrie 2017.

⁹⁴ Se va specifica compartimentul/departamentul/serviciu care va aduce la indeplinire prevederile deciziei.

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

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., sectorul/judetul, posesor/posesoare a buletinului / cartii de identitate / pasaportului seria nr., eliberat / eliberata de, la data de, cod numeric personal, permis de munca seria, nr. din data de

In temeiul art. 17 alin.(5) coroborat cu art. 41 alin.(1), ale art.20 alin.(2) lit.a) si ale art.192-200 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicata, partile HOTARASC:

1. Se completeaza elementul **L – Alte clauze - cu pct. „Clauza cu privire la formarea profesionala”** al contractului individual de munca si va avea urmatoarele prevederi:

Art.1 Societatea se obliga sa asigure¹¹⁰ salariatului participarea la cursul/stagiul de formare profesionala in vederea obtinerii calificarii de

Art.2 Cursul/stagiul de formare profesionala se va desfasura pe o durata de zile, la initiativa

110 Art. 194 alin.(1) din Codul muncii, republicat:

(1) Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:

a) cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariati;

b) cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariati.

3.23 Decizie de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului de acomodare adoptie

Antetul societatii

Decizia nr. /

de suspendare a contractului individual de munca in cazul concediului de acomodare

Avand in vedere cererea²⁴⁵ inregistrata sub nr. din data prin care salariatul/salariata, avand functia de, solicita concediu de acomodare in perioada-.....²⁴⁶, in conformitate cu dispozitiile Legii nr. 57/2016 care a adus modificari si completari Legii nr. 273/2004 privind procedura adoptiei, precum si altor acte normative²⁴⁷;

Conform prevederilor art. 51 alin.(1) lit.g) din Codul muncii.

In temeiul 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 In perioada-....., contractul individual de munca, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. din data de, al/a salariatului/ei, se suspenda din initiativa salariatului, in temeiul art. 51 alin. (1) lit. g) din Codul muncii.

Art. 2 Prevederile prezentei decizii vor fi aduse la indeplinire de²⁴⁸.

245 Angajatorul are obligatia de a aproba concediul de acomodare. Pe durata concediului de acomodare contractul individual de munca se va suspenda in baza art.51 alin.(1) lit.g) din Codul muncii.

Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu pe perioada concediului de acomodare, cu exceptia concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare, a falimentului angajatorului sau a desfiintarii acestuia, in conditiile legii.

Nerespectarea de catre angajator a prevederilor de mai sus constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 1.000 lei la 2.500 lei. Constatarea contraventiei si aplicarea amenzii corespunzatoare se fac de catre persoanele imputernicite in acest sens din cadrul Inspectiei Muncii.

246 Concediu de acomodare se acorda pentru o durata de maximum un an, care include si perioada incredintarii copilului in vederea adoptiei. Perioada concediului de acomodare constituie vechime in munca, in serviciu si in specialitate, care se are in vedere la stabilirea drepturilor ce se acorda in raport cu aceasta.

247 Persoanele care solicita dreptul la concediul si indemnizatia de acomodare nu pot beneficia, in perioada concediului de acomodare, de concediu pentru cresterea copilului si indemnizatia lunara si nici de stimulentele de insertie, acordate in baza OUG nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

248 Se va specifica compartimentul/departamentul/serviciu care va aduce la indeplinire prevederile deciziei.

4.2 Decizie privind aplicarea sanctiunilor disciplinare (avertisment scris)

Antetul societatii

Decizia nr. /
privind aplicarea sanctiunilor disciplinare³¹⁶
(avertisment scris³¹⁷)

Avand in vedere prevederile regulamentului intern al societatii/contractului colectiv de munca aplicabil³¹⁸/contractului individual de munca – fisa postului, cu privire la respectarea regulilor de disciplina a muncii, precum si raspunderea salariatilor in cazul in care savarsesc abateri disciplinare;

Avand in vedere faptul ca salariatul/a a luat la cunostinta in data de despre obligatiile care ii revin in acest sens;

Ca urmare a referatului/notei/adresei de sesizare a conducerii societatii³¹⁹, inregistrat/a cu nr. din data, intocmit de catre³²⁰, cu privire la savarsirea de catre salariatul/a a urmatoarei abateri disciplinare³²¹;

Intrucat fapta savarsita constituie abatere disciplinara³²², deoarece salariatul/a a incalcat cu vinovatie prevederile art. din regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil³²³/contractul individual de munca - fisa postului;

In temeiul prevederilor art.39 alin.(2) lit.b), art.40 alin.(1) lit.c)-e), art.248 alin.(1) lit.a), art. 251 alin.(1) precum si a art.252 din Codul muncii, republicat;

Potrivit prevederilor Regulamentului intern;

In temeiul Legii nr. 31/1990 privind societatile comerciale si a prerogativelor stabilite prin

316 Potrivit art.251 alin.(1) din Codul muncii, republicat, sub sanctiunea nulitatii absolute, nicio masura, cu exceptia avertismentului scris, nu poate fi dispusa mai inainte de efectuarea unei cercetari disciplinare prealabile.

317 Avertismentul scris reprezinta o atentionare transmisa salariatului prin care acesta este notificat cu privire la abaterea savarsita, atragandu-i-se atentia ca in cazul repetarii abaterii poate fi sanctionat mai drastic.

318 Unde este cazul.

319 Reprezentantul legal sau alta persoana competent sa emita decizii, potrivit regulilor specifice angajatorului.

320 De catre superiorul ierarhic al salariatului care a savarsit o abatere disciplinara, prin autosezare, de orice alta persoana carea luat la cunostinta despre abaterea disciplinara si sesizeaza conducerea societatii in acest sens.

321 Se va descrie fapta care constituie abatere disciplinara.

322 Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici (art.247 alin.(2) din Codul muncii).

323 Unde este cazul.

5.26 Decizie de reintegrare in functie a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate

Antetul societatii

Decizia nr. /

de reintegrare in functie a salariatului concediat nelegal sau pentru motive neintemeiate

Avand in vedere Hotararea Judecatoreasca nr. din data, pronuntata de, de anulare a Deciziei nr. din data de privind concedierea salariatului si repunerea partilor contractului individual de munca, inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. din data de, la solicitarea salariatului, in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

In temeiul dispozitiilor art. 80 din Codul muncii, republicat⁵³¹.

In temeiul 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 de⁵³², salariatul se repune in situatia anterioara emiterii Deciziei de concediere nr. din data de, decizie anulata prin Hotararea Judecatoreasca nr. din data

Salariatul reintegrat va primi, sub forma de despagubire, toate drepturile salariale indexate, majorate si reactualizate, de care ar fi beneficiat pe perioada concedierii, respectiv de la data incetarii raportului de munca - si pana la data reintegrarii efective -, din care se va retine si se va plati, catre bugetul de stat si bugetul asigurarilor sociale de stat, impozitul pe venit si contributiile sociale.

531 Art.80 din codul muncii, republicat:

(1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

(3) In cazul in care salariatul nu solicita repunerea in situatia anterioara emiterii actului de concediere, contractul individual de munca va inceta de drept la data ramanerii definitive si irevocabile a hotararii judecatoresti.

532 Data reintegrarii este data la care salariatul isi reia activitatea efectiv.

5.35 Adeverinta de vechime in munca

Antetul societatii

Nr./.....

Adeverinta⁵⁷⁰

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 intra in calculul punctajului	Nr. si data actului pe baza caruia se face inscrierea si temeiul
----------	---------------------	----------------	------------------	---	--

570 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).

VI. Modele de declaratii

6.1 Declaratie pe propria raspundere a salariatului la angajare

Declaratie

pe propria raspundere a salariatului la angajare

Subsemnatul/a..... , cunoscand ca falsul in declaratii se pedepseste conform legii penale, prin prezenta declar pe propria mea raspundere ca datele mentionate mai jos sunt reale si corespund situatiei actuale.

I. Datele personale ale salariatului:

Nume si prenume, cu domiciliul actual in localitatea⁵⁹⁶, str., nr., judetul/sectorul, CNP, act identitate, serie, numar telefon, adresa e-mail:

II. Declar ca medicul de familie la care sunt inscris apartine de Casa de Sanatate

III. Declar ca sunt/nu sunt, am fost/nu am fost cercetat penal si sunt/nu sunt inscris in cazierul judiciar.

IV. Declar ca sunt/nu sunt inregistrat la AJOFM si obtin/nu obtin indemnizatie de somaj.

V. Declar ca am incetat activitatea la ultimul angajator la data de/in luna anul

VI. In vederea stabilirii deducerii personale care se acorda pentru fiecare luna a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se afla functia de baza, declar functia de baza la SC SRL⁵⁹⁷ / la alt angajator.

VII. Declar ca am persoane in intretinere (I)⁵⁹⁸ / coasigurati (C)⁵⁹⁹:

Nume si prenume:, CNP.....-grad rudenie..... I / C

596 Salariatul va completa adresa unde locuieste efectiv, daca aceasta este diferita de cea inscrisa in cartea de indentitate.

597 Se va completa denumirea angajatorului.

598 In situatia in care salariatul declara persoane in intretinere, acesta trebuie sa completeze si Declaratia pe propria raspundere in vederea acordarii de deduceri personale, Declaratia pe propria raspundere a persoanei aflate in intretinere din prezenta lucrare si sa prezinte documentele solicitate, conform formularelor enumerate.

599 In situatia in care salariatul declara coasigurati, acesta trebuie sa completeze si Declaratia pe propria raspundere asigurat si Declaratia pe propria raspundere coasigurat din prezenta lucrare si sa prezinte documentele justificative conform formularelor enumerate.

7.8 Adeverinta privind impozitul pe veniturile din salarii pentru anul (model ce inlocuieste fisa fiscala)

Antetul societatii

Nr. /

Adeverinta

privind impozitul pe veniturile din salarii pentru anul⁶⁴⁰

Prin prezenta se adevreste ca d-ul/d-na, domiciliat/a in localitatea, str. nr....., jud., posesor/poseoare al/a actului de identitate seria nr., eliberat de, la data de, CNP, are calitatea de salariat la SC SRL incepand cu data de / a avut calitatea de salariat la SC SRL in perioada - si a realizat in anul venituri din salarii, la functia de baza/in afara functiei de baza/pentru angajatii detasati⁶⁴¹/ pentru activitatea desfasurata in strainatate⁶⁴², dupa cum urmeaza:

Nr. crt.	Luna	Venit brut	Deduceri personale ⁶⁴³	Alte deduceri	Baza de calcul a impozitului	Impozit retinut
1.	Ianuarie					
2.	Februarie					

640 Potrivit art.81 alin.(2) din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, platitorul de venituri este obligat sa elibereze contribuabilului, la cererea acestuia, un document care sa cuprinda cel putin informatii privind: datele de identificare ale contribuabilului, venitul realizat in cursul anului, deducerile personale acordate, impozitul calculat si retinut. Documentul eliberat contribuabilului, la cererea acestuia, nu reprezinta un formular tipizat.

641 Declaratiile privind calcularea si retinerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit pentru angajatii care au fost detasati la o alta entitate se completeaza de catre angajator sau de catre platitorul de venituri din salarii in cazul in care angajatul detasat este platit de entitatea la care a fost detasat. In situatia in care plata venitului salarial se face de entitatea la care angajatii au fost detasati, angajatorul care a detasat comunica platitorului de venituri din salarii la care acestia sunt detasati date referitoare la deducerea personala la care este indreptatit fiecare angajat. Pe baza acestor date platitorul de venituri din salarii la care angajatii au fost detasati intocmeste statele de salarii si calculeaza impozitul, in scopul completarii declaratiei privind calcularea si retinerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit (pct.17, alin.(2) si (3) , Sectiunea a 6-a – Obligatii declarative ale platitorilor de venituri din salarii, din Normele de aplicare a Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal).

642 Platitorii de venituri din salarii si asimilate salariilor au obligatia de a completa declaratiile privind calcularea si retinerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit si pentru veniturile din salarii platite angajatilor pentru activitatea desfasurata de acestia in strainatate, indiferent daca impozitul aferent acestor venituri a fost sau nu calculat, retinut si virat. La completarea declaratiei, platitorii de venituri din salarii identifica persoanele care in cursul anului precedent au desfasurat activitate salariaata in strainatate (pct.17, alin.(5), Sectiunea a 6-a – Obligatii declarative ale platitorilor de venituri din salarii, din Normele de aplicare a Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal).

643 Numai la functia de baza.

XI. Baza legala

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 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.210/1999 prind concediul paternal, publicata in Monitorul Oficial nr.654 din 31 decembrie 1999.

Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, publicata in Monitorul Oficial nr.688 din 10 septembrie 2015, 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.

Legea nr.448/2006 privind protectia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicata in Monitorul Oficial, Partea I, nr.1 din 03 ianuarie 2008, cu modificarile si completarile ulterioare.

Legea nr.677/2001 pentru protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date, publicata in Monitorul Oficial nr.790 din 12 decembrie 2011.

HG nr. 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicata in Monitorul Oficial nr.22 din 13 ianuarie 2016.

HG nr.52/2011 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr.111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, publicat in Monitorul Oficial nr.78 din 31 ianuarie 2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

HG nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, publicata in Monitorul