



INSPECTIA MUNCII

FAPTELE CONTRAVENTIONALE PENTRU CARE INSPECTIA MUNCII ARE COMPETENTE DE CONSTATARE SI APLICARE A SANCTIUNILOR IN DOMENIUL RELATIILOR DE MUNCĂ EXCEPTATE DE LA APLICAREA LEGII PREVENIRII

Nr. crt	Act normativ	Art. alin. lit/pct. etc. din Lege	Fapta pentru care se aplică sancțiunea contravențională respectivă	Contravenția prevăzută de Lege(amenda)
1	Legea nr.53/2003-Codul Muncii ,republicat cu modificarile si completarile ulterioare	Art. 260 alin.1 : <ul style="list-style-type: none">lit. a)lit. b)lit. c)	<p>nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară;</p> <p>încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5): ” La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate”.</p> <p>împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul</p>	<p>300 lei-2.000 lei</p> <p>300 lei-1.000lei</p> <p>1.500 lei-3.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. d) • lit. e) • lit. e¹⁾ • lit. e²⁾ • lit. e³⁾ • lit. f) 	<p>grevei.</p> <p>stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale.</p> <p>primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1):</p> <p>„ (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului,,.</p> <p>primirea la muncă a uneia sau a mai multor persoane fără transmiterea elementelor contractului individual de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității.</p> <p>primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în perioada în care acesta/acestia are /au contractul individual de muncă suspendat.</p> <p>primirea la muncă a unuia sau a mai multor salariați în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp partial.</p> <p>prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă.</p>	<p>2.000lei-5.000 lei</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200000 lei</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200000 lei</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200000 lei</p> <p>10.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200000 lei</p> <p>500 lei-1000 lei</p>
--	--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. g) 	<p>încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 : alin.1) ”Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 și 2 ianuarie; - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române; - Vinerea Mare, ultima zi de vineri inaintea Pastelui - prima și a doua zi de Paști; - 1 mai; - 1 iunie; - prima și a doua zi de Rusalii; - Adormirea Maicii Domnului; - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României; - 1 decembrie; - prima și a doua zi de Crăciun; - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. <p>(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.</p> <p>(3) Zilele libere stabilite potrivit alin.1 pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale ,altele decât cele creștine ,se acordă de către angajator in alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.</p> <p>art.142</p> <p>(1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 li se asigură compensarea cu</p>	<p>5.000 lei - 10.000 lei;</p>
--	--	---	---	--------------------------------

INSPECȚIA MUNCII

			<p>timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.</p> <p>(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.</p>	5.000 lei - 20.000 lei;
		<ul style="list-style-type: none"> • lit. h) 	<p>încălcarea obligației prevăzute la art. 140: ” Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unitățile sanitare și pentru cele de alimentație publică, în scopul asigurării asistenței sanitare și, respectiv, al aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.”</p>	5.000 lei-20.000 lei;
		<ul style="list-style-type: none"> • lit. i) 	<p>nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară.</p>	1.500 lei- 3.000 lei;
		<ul style="list-style-type: none"> • lit.j) 	<p>nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal.</p>	1.500 lei - 3.000 lei;
		<ul style="list-style-type: none"> • lit. k) 	<p>neacordarea indemnizației prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul își întrerupe temporar activitatea cu menținerea raporturilor de muncă.</p> <p>art.53 alin.1)”: Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția</p>	1500lei-5.000lei

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. l) • lit. m) 	<p>situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).</p> <p>încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte.</p> <p>încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la :</p> <p>art. 27 :” (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.</p> <p>(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.</p> <p>(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.</p> <p>(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.</p> <p>(5) La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație și în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita și teste medicale specifice.”</p> <p>art. 119:”(1) Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă definit potrivit art.16¹ evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit ale programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.”</p> <p>(2) Pentru salariații mobile și salariații care desfășoară muncă la domiciliu ,angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare</p>	<p>1.500 lei- 3.000 lei;</p> <p>1.500 lei - 3.000 lei;</p>
--	--	--	---	---

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. n) • lit. o) • lit.p) • lit.q) <p style="text-align: center;">.....</p>	<p>salariat in conditiile stabilite cu salariatii prin accord scris ,in functie de activitatea specific desfășurată de acestia. nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei.</p> <p>încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligației prevăzute la art. 102: ” Agenții de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaților temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară.”</p> <p>încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) : ” Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă”</p> <p>încălcarea prevederilor art. 16 alin. (4): ”Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.”</p> <p>.....</p> <p>Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute , agentul constator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.</p>	<p>1.500 lei - 3.000 lei;</p> <p>5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei;</p> <p>1.500 lei - 2.000 lei.</p> <p>10.000 lei</p>
--	--	---	--	--

INSPECȚIA MUNCII

			<p>În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e)-e²), inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de Inspekția Muncii și aprobate prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, după consultarea prealabilă a confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.</p> <p>Angajatorul poate relua activitatea numai după achitarea amenzii contravenționale aplicate și după ce demonstrează că a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității: prin încheierea contractului individual de muncă, transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților sau, după caz, încetarea suspendării contractului individual de muncă și constituirea și plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit aferente veniturilor salariale care se cuvin lucrătorului pe perioada în care a prestat activitate nedeclarată.</p>	
2.	H.G. nr.905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților	art.8 alin.(1) art.8 alin. (2): <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) 	<p>Netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) - i) cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul în baza unui contract individual de muncă.</p> <p>transmiterea datelor în registru cu elementele contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu încălcarea termenului prevăzut la art. 4 alin. (1) lit. a);</p>	<p>conform art. 260 alin. (1) lit. e¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>5.000 lei-8.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit.b) • lit.c) • lit. d) • lit.e) • lit.f) • lit.g) <p>art.8 alin.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit. a) • lit. b) • lit. c) 	<p>refuzul de a pune la dispoziția inspectorului de muncă documentele care au stat la baza înscrierilor efectuate în registru;</p> <p>netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. j)-k), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. b);</p> <p>netransmiterea datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-p), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. c)-f);</p> <p>netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. d)-h), în termenele prevăzute la art. 4 alin. (2) și (3);</p> <p>netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. l)-n) în termenele prevăzute la art. 4 alin. (4);</p> <p>netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a) și b) în termenul prevăzut la art. 4 alin. (5).</p> <p>completarea registrului de către alte persoane decât cele prevăzute la art. 2 alin. (6);</p> <p>completarea registrului cu date eronate sau incomplete;</p> <p>nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (7);</p>	<p>3.000 lei-6.000 lei</p>
--	--	--	--	-----------------------------------

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. d) <p>art.8 alin.4)</p> <p>art.8 alin.5</p> <p>art.8 alin.6,7</p>	<p>nerespectarea prevederilor art. 2 alin. (8) privind informarea inspectoratelor teritoriale de muncă cu privire la prestatorii de servicii.</p> <p>încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.</p> <p>încălcarea de către angajator a prevederilor art. 7 alin. (3)-(6).</p> <p>Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac de către inspectorii de muncă.</p> <p>Contravenientul poate achita în cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii contravenționale prevăzute la alin. (2)-(5).</p>	<p>2.000 lei-5.000 lei</p> <p>300 lei-1.000 lei</p>
3.	Legea nr.156/2000 privind protecția cetățenilor romani care lucreaza in străinătate ,republicată cu modificarile si completările ulterioare(inclusiv prin	<p>art.19 alin.1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) 	<p>exercitarea de către agentii de plasare a fortei de muncă a activității de mediere in vederea angajării cetățenilor români in străinătate ,cu încălcarea prevederilor art.6 si art.8 alin.1,2,4,5</p> <p>exercitarea de către agentii de plasare a fortei de</p>	<p>10.000 lei-20.000 lei</p> <p>7.000 lei-10.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

	<p>Legea nr. 232/2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • lit.b) • lit. c) • lit. d) • lit. e) • lit. f) • lit.g) 	<p>muncă a activității de mediere in vederea angajării cetățenilor români in străinătate ,cu încălcarea prevederilor art.11</p> <p>organizarea unei baze de date cu incalcarea prevederilor art.8 alin.(3) de către agentii de plasare.</p> <p>incălcarea dispozitiilor art.10 .</p> <p>incălcarea dispozitiilor art.12.</p> <p>exercitarea activității de mediere in vederea angajării cetățenilor români in străinătate de către alte persoane juridice sau de către persoane fizice ,in afara agentilor de plasare.</p> <p>netransmiterea situatiei trimestriale,in conditiile prevăzute la art. 13 alin.(1).</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p> <p>10.000 lei-20.000 lei</p> <p>7.000 lei-10.000 lei</p> <p>25.000 lei-40.000 lei</p> <p>3.000 lei-5.000 lei</p>
<p>4.</p>	<p>Legea nr. 16/2017 privind detasarea salariatilor in cadrul prestării de servicii transnationale</p>	<p>Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a):” întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1)”-răspund potrivit legislației române, pentru</p>		

INSPECȚIA MUNCII

	<p>nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6.:</p> <p>”Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none">a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;b) durata minimă a concediilor anuale plătite;c) salariul minim definit potrivit art. 2 alin. (1) lit. e), inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;e) sănătatea și securitatea în muncă;f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și		
--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<p>alte dispoziții în materie de nediscriminare.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • ART. 48 Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (7). 	<p>art.26 alin.7 În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.</p>	<p>3.000 lei - 100.000 lei</p>
5.	<p>HG nr.337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detasarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnationale pe teritoriul României</p>	<p>Art. 15 alin.(1):</p> <ul style="list-style-type: none"> • a) • b) 	<p>netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. a) din lege: ” obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă;”</p> <p>neindeplinirea obligatiei prevăzute la art.24 alin.(2) lit. b) din lege: ” obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și</p>	<p>5.000 lei-9.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">• c) <li style="margin-bottom: 10px;">• d) <li style="margin-bottom: 10px;">• e) 	<p>identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:</p> <p>(i) contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;</p> <p>(ii) salariul și dovada plății acestuia;</p> <p>(iii) durata timpului de lucru și fișa de prezență;</p> <p>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. c) din lege: ” obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării”.</p> <p>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. d) din lege: ” obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b).”</p> <p>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. e) din lege: ” obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.”</p>	
--	--	---	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none">• f) • g) • h) • i)	<p>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (3) din lege: ” Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională”.</p> <p>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 10 din norme: ”(1) În realizarea acțiunilor de control, inspectorii de muncă pot solicita întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege punerea la dispoziție a formularului A1, a contractului de prestări de servicii încheiat între întreprinderea care face detașarea transnațională și beneficiarul prestării de servicii/a contractului de punere la dispoziție și, după caz, a altor documente relevante în efectuarea controlului.</p> <p>(2) Documentele menționate la alin. (1) pot fi solicitate de către inspectorii de muncă în cadrul acțiunilor de control și întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. b) din Lege.</p> <p>refuzul întreprinderii utilizatoare a salariatului străin de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară sau cu agenția de plasare;</p> <p>refuzul beneficiarului prestării de servicii de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de prestări servicii încheiat cu întreprinderea stabilită pe teritoriul altui stat</p>	
--	--	--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • j) <p>Art.15 alin. 2</p>	<p>membru sau al Confederației Elvețiene;</p> <p>refuzul reprezentantului legal în România al unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege sau refuzul salariatului desemnat ca persoană de legătură cu organele de control de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6 din Lege.</p> <p>transmiterea de date incomplete sau eronate în cuprinsul declarației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. a) din Lege către inspectoratul teritorial de muncă.</p>	<p>3.000 lei-5.000 lei</p>
6.	<p>Legea nr.52/2011 privind exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfășurate de zilieri cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>Art.14 alin.1)Următoarele fapte săvârșite de beneficiar sau un imputernicit al acestuia și zilele constituie contravenții și se sancționează după cum urmează:</p> <p>lit. a)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • încălcarea prevederilor art. 11 alin. (2): <p>” Quantumul remunerației brute orare stabilite de părți nu poate fi mai mic decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii.</p> <ul style="list-style-type: none"> • încălcarea prevederilor art.5 alin.(2) lit. a- 	<p>10.000 lei;</p>

INSPECȚIA MUNCII

	lit. b)	<p>d):</p> <p>Beneficiarul sau un imputernicit al acestuia are următoarele obligații:</p> <p>a) să înființeze, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor conform metodologiei și modelului stabilit prin ordinul ministrului muncii și justiției</p> <p>b) să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor inspectoratului teritorial de muncă, zilnic, înainte de începerea activității, de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul sau un imputernicit al acestuia-</p> <p>c) să prezinte Registrul electronic de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;</p> <p>d) să asigure informarea zilierului cu privire la activitatea pe care urmează să o presteze, precum și cu privire la drepturile și obligațiile sale;</p> <ul style="list-style-type: none">• art. 5 alin. (3) lit. e)-g): <p>” e) să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de zilieri;</p> <p>f) să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați zilieri;</p> <p>g) să înregistreze accidentele de muncă suferite de zilieri în timpul activității; modalitatea de înregistrare se stabilește prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.”</p> <ul style="list-style-type: none">• art. 8 alin. (1) și (2): <p>” (1) Beneficiarul sau un imputernicit al acestuia</p>	6.000 lei
			6000 lei

INSPECȚIA MUNCII

			<p>are obligația să înregistreze, în Registrul electronic de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii care prestează în folosul său activități cu caracter ocazional în baza prezentei legi.</p> <p>(2) Pentru zilierii care prestează activități în domeniile agricol, silvic, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare - dezvoltare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu - Șişești", al institutelor, centrelor, și stațiilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic, Registrul electronic de evidență a zilierilor prevăzut la alin. (1) se întocmește lunar.</p>	6.000 lei
		lit.e)	<p>se sancționează beneficiarul sau un împuternicit al acestuia care folosește zilieri pentru alte activități decât cele expres reglementate de prezenta lege.</p>	10.000 lei-20.000 lei
		lit.f)	<p>se sancționează beneficiarul sau un împuternicit al acestuia care folosește zilieri pentru desfășurarea de activități necalificate cu caracter ocazional fără respectarea dispozițiilor art. 4 :</p> <p>1) Durata activității ocazionale care poate fi exercitată în temeiul prevederilor prezentei legi este de minimum o zi, corespunzător cu 8 ore de muncă.</p> <p>2) Durata zilnică de executare a activității unui zilier nu poate depăși 12 ore. Zilierul minor care are capacitatea de muncă va putea lucra 6 ore pe zi, dar nu mai mult de 30 de ore pe săptămână. Zilierul</p>	6.000 lei
				6.000 lei

INSPECȚIA MUNCII

		<p>minor nu va efectua activitate în timpul nopții. Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.</p> <p>3) Zilierul minor poate presta activități necalificate cu caracter ocazional la împlinirea vârstei de 16 ani. Prin excepție, minorul cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani poate presta activități necalificate cu caracter ocazional numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată dezvoltarea și sănătatea personală.</p> <p>4) Niciun zilier nu poate presta activități pentru același beneficiar sau un împuternicit al acestuia pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniile agricol, silvic, viticol, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură «Gheorghe Ionescu-Șișești», al institutelor, centrelor și stațiunilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.</p> <p>5) Beneficiarul sau un împuternicit al acestuia nu poate utiliza zilieri pentru desfășurarea unor activități în beneficiul unui terț, cu excepția activităților pentru care beneficiarul sau un</p>	
--	--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

			<p>împuțernicit al acestuia are încheiate contracte de prestări servicii cu terții, prestări servicii pentru care pot fi utilizați zilieri conform prevederilor art. 13 din prezenta lege.</p> <p>6) O persoană nu poate presta activități în regim zilier mai mult de 120 de zile în decursul unui an calendaristic, indiferent de numărul de beneficiari sau împuțerniciți ai acestora, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniile agricol, silvic, viticol, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură «Gheorghe Ionescu-Șișești», al institutelor, centrelor și stațiilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic, pentru care perioada poate fi de 180 de zile în decursul unui an calendaristic.</p> <p>7) Beneficiarul sau un împuțernicit al acestuia nu poate utiliza o persoană mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu în activitățile de tip zilier.</p> <p>8) Dacă activitatea depășește de zilier necesită o perioadă mai mare decât cea prevăzută la alin. (7), acesta poate fi utilizat pe bază de contract de muncă pe perioadă determinată</p> <p>.....</p> <p>Contravenientul poate achita pe loc sau în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării</p>	
--	--	--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit.c) 	<p>nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate. Responsabilitatea revine solidar părților</p>	3.000 lei
		<ul style="list-style-type: none"> • lit.d) 	<p>nerespectarea obligației prevăzute la art. 162 alin. (1):</p> <p>În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizația patronală, despre această situație, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească și să înregistreze sesizarea astfel formulată</p>	1.000 lei-3.000lei
		<ul style="list-style-type: none"> • lit.e) 	<p>nerespectarea prevederii prevăzute la art. 194 alin. (1):</p> <p>„Pe durata grevei conducerea unității nu poate fi împiedicată să își desfășoare activitatea de către angajații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia.,,</p>	5.000 lei-10.000 lei
		<ul style="list-style-type: none"> • lit.f) 	<p>împiedicarea în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenții, conform art. 195, de către oricare dintre părțile aflate în conflict.</p>	5.000 lei-10.000 lei

INSPECȚIA MUNCII

8.	HG nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare ,precum si procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	Art. 22: • lit. a)	nerespectarea prevederilor: <u>- alin.(3) al art. 11:</u> "Condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară." <u>- ale art. 12:</u> "Agenții de muncă temporară au obligația de a ține evidența și de a înregistra contractele de muncă temporară în Registrul general de evidență al salariaților, potrivit prevederilor art. 34 din Legea nr. 53/2003, republicată,cu modificările si completările ulterioare." <u>-ale art.14:</u> "(1) În perioada de valabilitate a autorizației de funcționare, agentul de muncă temporară are obligația de a comunica agenției teritoriale pentru prestații sociale în raza căreia și-a stabilit sediul	2.000 lei - 3.000 lei;

INSPECȚIA MUNCII

			<p>social orice modificare privind denumirea, sediul, înființarea de subunități fără personalitate juridică, în termen de 30 zile calendaristice de la data producerii acestora.</p> <p>(2) În termenul prevăzut la alin. (1) agențiile teritoriale pentru prestații sociale au obligația de a transmite Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale orice modificare privind denumirea, sediul sau înființarea de subunități fără personalitate juridică.</p> <p>- ale alin. (1) al art. 15: ” La încetarea activității, agentul de muncă temporară este obligat să depună autorizația de funcționare, în termen de 15 zile calendaristice, la agenția teritorială pentru prestații sociale.</p> <p>-art. 19: Utilizatorul salariaților temporari are următoarele obligații:</p> <p>a) să informeze salariații temporari cu privire la toate locurile de muncă vacante existente, în vederea asigurării egalității de șanse cu ceilalți angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator, pentru obținerea unui loc de muncă permanent, prin afișarea unui anunț general într-un loc accesibil tuturor salariaților care își desfășoară activitatea la utilizatorul respectiv;</p> <p>b) să asigure salariatului temporar accesul la cursurile de pregătire profesională pe care le organizează pentru salariații săi;</p> <p>c) să pună la dispoziția reprezentanților salariaților informațiile cu privire la utilizarea salariaților temporari, în cadrul informării generale privind ocuparea forței de muncă;</p> <p>d) să asigure salariaților temporari aceleași</p>	
--	--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • b) 	<p>drepturi cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă la utilizator, conferite de lege, de regulamentul intern sau de contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului, precum și de orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului;</p> <p>e) să ofere și să prezinte informații exacte și reale privind utilizarea salariaților temporari atunci când sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților, înființați potrivit legii, solicită situația încadrării personalului propriu.</p> <p>desfășurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară.</p>	10.000 lei-30.000 lei
9.	O.G. nr.25/2014 privind încadrarea în muncă și detasarea străinilor pe teritoriul României modificată și completată	<p>art.35:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) • lit.b) <p>• art.36 alin.1 lit.a)</p>	<p>netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a comunicării prevăzute la art.27⁴ alin.(2) sau a modificării elementelor prevăzute în comunicare.</p> <p>neindeplinirea obligațiilor prevăzute la art.33:</p> <p>”</p> <p>(1) Avizul de angajare/detașare se păstrează de către angajator/beneficiarul prestării de servicii pe durata întregii perioade de angajare sau detașare.</p> <p>(2) Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii trebuie să păstreze, cel puțin pe durata perioadei de angajare/detașare, o copie a permisului de ședere sau a documentului de călătorie din care să rezulte legalitatea șederii străinului pe teritoriul României.”</p> <p>(1) Următoarele fapte constituie contravenții și</p>	<p>1.000 lei-2.000 lei</p> <p>700 lei-1000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

			<p>se sancționează după cum urmează:</p> <p>a) primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă, pentru fiecare persoană identificată.</p>	10.000 lei-20.000 lei
10.	<p>Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>art.37 alin.1 din care:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art.7 alin.2 • art.8 	<p>În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.</p> <p>Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportament, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:</p> <p>a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;</p>	3.000 lei-10.000 lei

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none">• art.9 alin.1	<p>b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, astfel cum sunt definite la art. 4 lit. a)-e) și la art. 11;</p> <p>c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;</p> <p>d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.</p> <p>Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:</p> <p>a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;</p> <p>b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;</p> <p>c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;</p> <p>d) stabilirea remunerației;</p> <p>e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;</p> <p>f) informare și consiliere profesională, programe</p>	
--	--	---	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 20px;">• art. 10 alin. 1-4 <li style="margin-bottom: 20px;">• art. 10 alin. 6 • art. 10 alin. 8 	<p>de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;</p> <ul style="list-style-type: none"> g) evaluarea performanțelor profesionale individuale; h) promovarea profesională; i) aplicarea măsurilor disciplinare; j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare. <p>(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.</p> <p>(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p> <p>(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.</p> <p>(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate; b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități; c) salariatul se află în concediu paternal. 	
--	--	--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none">• art.10 alin.9 • art.11-13	<p>(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariața/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.</p> <p>(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin.(8), salariața/salariatul are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărui durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare.</p> <p>ART. 11</p> <p>Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:</p> <p>a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;</p> <p>b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.</p> <p>ART. 12</p> <p>(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv</p>	
--	--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none">• art.29	<p>concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2), la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1).</p> <p>ART. 13</p> <p>Pentru prevenirea acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, atât la negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de sector de activitate, grup de unități și unități, părțile contractante vor stabili introducerea de clauze de interzicere a faptelor de discriminare și, respectiv, clauze privind modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.</p> <p>(1) Confederațiile sindicale desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.</p> <p>(2) Reprezentanții sindicali desemnați primesc de</p>	
--	--	---	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • art.8 • art.9 	<p>la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.</p> <p>Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.</p> <p>1) Fără a aduce atingere <u>art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006</u>, cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 5 și 6 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e) sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.</p> <p>(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.</p>	<p>2.500lei-5.000 lei</p> <p>5.000 lei-10.000 lei</p>
--	--	--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • art.12 alin.3 • art. 13 • art.17 alin.1 art.18 art.19 alin. 1 si 4 	<p>(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.</p> <p>În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.</p> <p>(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.</p> <p>Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.</p> <p>(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.</p> <p>.....</p> <p>(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariată va</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p> <p>5.000 lei-10.000 lei</p> <p>2.500 lei-5.000 lei</p> <p>2.500 lei-5.000 lei</p> <p>5.000 lei-10.000 lei</p>
--	--	---	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		art.26 alin. 1	<p>intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.</p> <p>2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.</p> <p>(1) Angajatorii au obligația să le informeze permanent pe salariate, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce privește respectarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.</p>	2.500 lei-5.000 lei
12.	H.G. nr.38/2008 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectueaza activitati mobile de transport rutier ,cu modificarile si completarile ulterioare	Art.12 constituie contravenție:	<p>a) nerespectarea prevederilor art. 4, 5, 6 și 7 privind organizarea timpului de muncă de către întreprinderile/operatorii de transport rutier;</p> <p>b) neprezentarea, la solicitarea organelor de control, a evidențelor privind timpul de muncă al lucrătorilor mobili/conducătorilor auto independenți pentru o perioadă de 2 ani;</p> <p>c) refuzul întreprinderilor/operatorilor de transport rutier de a se supune efectuării controlului.</p> <p>.....</p> <p>Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii</p>	<p>1500 lei-2000 lei</p> <p>1500 lei-2000 lei</p> <p>3000 lei-4000 lei aplicabila intreprinderii/operatorului de transport rutier</p>

INSPECȚIA MUNCII

			<p>prevăzute la alin. (1), agentul constatator făcând mențiune în procesul-verbal despre această posibilitate.</p> <p>Contravențiunile prevăzute în prezenta hotărâre se constată și se sancționează de către inspectorii din cadrul Inspectoratului de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier și/sau de către personalul cu atribuții de control din cadrul Inspecției Muncii, din subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în limita de competență a acestora.</p>	
13	<p>Legea nr.153/2017 - legea cadru privind salarizarea personalului platit din fonduri publice</p>	<p>Art.33 alin.2</p>	<p>nerespectarea prevederilor alin.1 al art.33 :</p> <p>” (1) Toate autoritățile și instituțiile publice enumerate la art. 2 alin. (1) și (3) vor publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 31 martie și 30 septembrie ale fiecărui an, și vor menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritățile sau instituțiile publice respective ce intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:</p> <p>a) salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz;</p> <p>b) tipul, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor și premiilor eligibile pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;</p> <p>c) valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acestora;</p> <p>d) valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

			<p>de un an, precum și baza legală a acordării acesteia;</p> <p>e) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;</p> <p>f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora”, atrage răspunderea contravențională a conducătorului autorității sau institutiei publice in cauză .</p>	
14.	<p>Legea nr.108/1999 privind înființarea și organizarea Inspectiei Muncii ,republicată cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>Art.23 alin.1 :</p>	<p>a) împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea evenimentelor potrivit prevederilor legale prin orice acțiune sau inacțiune a conducătorului unității, a reprezentantului legal, a unui angajat, prepus ori a altei persoane aflate în locațiile supuse controlului, inclusiv refuzul persoanei găsite la locul de muncă de a completa fișa de identificare sau de a da informații despre evenimentul cercetat;</p> <p>b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta;</p> <p>c) nerespectarea de către conducătorul unității, reprezentantul legal al acestuia, angajați, prepuși sau alte persoane aflate în locațiile supuse controlului a obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor.</p> <p>.....</p> <p>Contravenientul poate achita pe loc sau în termen</p>	<p>5.000lei-10.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

			de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din minimul amenzii prevăzute la art. 23 alin. (1), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.	
15.	Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemuncă	Art.11 • lit.a) • lit.b) • lit.c) • lit.d)	<p>nerespectarea dispozițiilor art. 5 alin. (2) lit. a) referitoare la obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă sau în actul adițional la acesta prestarea unei activități în regim de telemuncă;</p> <p>desfășurarea activității în regim de telemuncă fără respectarea prevederilor art. 3 alin. (1): Activitatea de telemuncă se bazează pe acordul de voință al părților și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou-angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă existent.</p> <p>nerespectarea prevederilor art. 4 alin. (2): La solicitarea angajatorului și cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.</p> <p>încheierea contractului individual de muncă fără stipularea clauzelor prevăzute la art. 5 alin.(2) lit. b)-j): b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator; c) locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, convenite de părți;</p>	<p>10.000 lei pentru fiecare persoană</p> <p>5.000 lei</p> <p>5.000 Lei</p> <p>5.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit.e) 	<p>d) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;</p> <p>e) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;</p> <p>f) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu prevederile art. 7 și 8;</p> <p>g) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;</p> <p>h) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;</p> <p>i) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;</p> <p>j) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.</p> <p>nerespectarea prevederilor art.7 lit. a) referitoare la obligația angajatorului de a asigura mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p>	<p style="text-align: center;">2000 lei</p>
--	--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit.f) • lit.g) 	<p>nerespectarea prevederilor art. 7 lit. b) referitoare la obligația angajatorului de a instala, verifica și întreține echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;</p> <p>nerespectarea prevederilor art. 7 lit. c) referitoare la obligația angajatorului de a asigura condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.</p>	<p>2000 lei</p> <p>2000 lei</p>
16.	Legea nr.176/2018 privind internshipul cu modificarile si completarile ulterioare	<p>Art.26</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) • lit.b) 	<p>neachitarea de către organizația-gazdă a indemnizației pentru internship în condițiile reglementate la art. 8 alin. (1) și (2):</p> <p>(1) Internul are dreptul la o indemnizație pentru internship, plătită de organizația-gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship.</p> <p>(2) Cuantumul indemnizației pentru internship stabilită potrivit alin. (1) este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.</p> <p>nerespectarea obligației prevăzute la art.8 alin. (3)-(5) privind durata maximă a timpului prevăzut pentru activitatea de internship;</p>	<p>2000 lei-4000 lei</p> <p>4.000 lei-6000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;">• lit.e) • lit.f) 	<p>încheierii contractelor de internship.</p> <p>(2) Registrul electronic de evidență cuprinde elementele de identificare ale internului, data încheierii contractului, data începerii activității în cadrul programului de internship, durata acestuia, cuantumul indemnizației pentru internship, data încetării contractului de internship, domeniul în care se desfășoară programul de internship.</p> <p>(3) Orice modificare privind datele de identificare ale organizației-gazdă, respectiv cu privire la contractul de internship, se operează în registrul electronic de evidență, în termen de 3 zile lucrătoare de la data apariției situației care a impus respectiva modificare.</p> <p>(4) Îndreptarea erorilor survenite în completarea registrului electronic de evidență se efectuează la data la care organizația-gazdă a luat cunoștință de acestea.</p> <p>nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității, potrivit art. 19 alin. (1):</p> <p>Contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației-gazdă.</p> <p>nerespectarea obligației prevăzute la art.19 alin. (2):</p> <p>Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.</p>	<p style="text-align: center;">10.000 lei-20.000 lei</p> <p style="text-align: center;">4.000 lei -6000 lei</p>
--	--	---	---	--

INSPECȚIA MUNCII

17.	Legea nr. 189/2018 privind integrarea în muncă ,in cadrul institutiilor publice de la nivel local a tinerilor dezavantajati	Art. 17 alin.1		250 lei-500 lei
		<ul style="list-style-type: none"> • art.a) • art.b) 	<p>nerespectarea prevederilor art. 11 alin. (2)</p> <p>nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 15 alin. (1) lit. h): să elibereze tânărului dezavantajat adeverința care dovedește activitatea desfășurată și stagiul de cotizare, copii după evaluările prevăzute la lit. f) și g), precum și o scrisoare de recomandare, în termen de maximum 30 de zile de la încetarea contractului individual de muncă.</p>	300 lei-1.000lei
		<ul style="list-style-type: none"> • art.c) 	<p>nerespectarea obligației prevăzute la art. 11 alin. (1):</p> <p>Angajatorul este obligat să solicite, în scris, direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului, serviciilor publice de asistență socială, agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă date despre numărul de tineri dezavantajați, în scopul ocupării posturilor declarate vacante potrivit prezentei legi.</p>	500 lei-1.000 lei
		<ul style="list-style-type: none"> • art.d) 	<p>nerespectarea prevederilor art. 11 alin. (3):</p> <p>Direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului, precum și serviciile publice de asistență socială sunt obligate să sprijine tânărul dezavantajat, în scopul întocmirii și depunerii dosarului de participare la selecția de dosare.</p>	500 lei-1.000 lei
		<ul style="list-style-type: none"> • art.e) 	<p>nerespectarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 11 alin. (4):</p> <p>Angajatorul este obligat să aloce tinerilor</p>	1.000 lei-1.500 lei

INSPECȚIA MUNCII

			dezavantajați 5% din numărul posturilor existente și bugetate pentru personalul contractual.	
--	--	--	--	--