



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GIURGIU **romania2019.eu**



CONTRAVENTIILE CARE INTRĂ SUB INCIDENTA LEGII PREVENIRII NR.270/2017

Nr. Crt.	Actul normativ	Art. alin. lit/pct. etc. din Lege	Fapta pentru care se aplică sancțiunea contravențională respectivă	Contravenția prevăzută de Lege
1	LEGEA nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, republicata cu modificările și completările ulterioare	Art. 23 pentru încălcarea dispozițiilor prevăzute la : □ art. 5 □ art. 7 alin. 1)	Angajatorul are obligația de a desemna un coordonator de ucenicie care îndrumă ucenicul în vederea dobândirii competențelor profesionale necesare calificării pentru care se organizează ucenicia la locul de muncă. 1) Poate încheia contract de ucenicie persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții: a) face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile	10.000 lei 10.000 lei

Președinția României la Consiliul Uniunii Europene

		<p>legii;</p> <p>b) a împlinit vârsta de 16 ani;</p> <p>c) nu are calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă;</p> <p>d) îndeplinește condițiile de acces la formare profesională prin ucenicie la locul de muncă, pe niveluri de calificare, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
	▫ art. 8 alin. 2)	(2) Persoana fizică autorizată sau, după caz, reprezentantul desemnat al întreprinderii familiale pregătește ucenici având în același timp și calitatea de coordonator de ucenicie.	10.000 lei
	▫ art. 9 alin. 1)	(1) Durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul, fără a putea fi mai mică de: <p>a) 12 luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 2;</p> <p>b) 24 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare</p>	10.000 lei

		<p>□ art. 9 alin. 4)</p> <p>□ art. 11</p> <p>□ art. 12</p>	<p>unei calificări de nivel 3; c) 36 de luni, în cazul în care ucenicia la locul de muncă se organizează pentru dobândirea competențelor corespunzătoare unei calificări de nivel 4.</p> <p>(4) Timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă.</p> <p>(1) Statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezenta lege și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație. (2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.</p> <p>În vederea formării profesionale a ucenicului, angajatorul are obligația să asigure ucenicului accesul la pregătire teoretică și practică, precum și toate condițiile necesare pentru ca furnizorul de formare profesională autorizat și coordonatorul să își îndeplinească sarcinile în ceea ce privește formarea ucenicului.</p>	<p>10.000 lei</p> <p>10.000 lei</p>
--	--	--	---	-------------------------------------

2	<p>Legea nr.335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>Art.35 alin.(1) pentru încălcarea :</p> <p>▫ Art. 4 alin. (2)</p> <p>▫ Art.5 alin.(1) și (2)</p> <p>▫ Art.8 alin.(1) și (3)</p>	<p>Este interzisă utilizarea stagiilor la prestarea altor activități și/sau exercitarea altor atribuții în afara celor prevăzute în fișa postului și în contractul de stagiu.</p> <p>(1) La propunerea conducătorului compartimentului în care își desfășoară activitatea stagiul, mentorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze stagiul.</p> <p>(2) Un mentor poate să coordoneze și să supravegheze, în același timp, cel mult 3 stagiari.</p> <p>1) Comisia de evaluare întocmește, cu 5 zile lucrătoare înainte de terminarea perioadei de stagiu, un referat de evaluare ce cuprinde următoarele elemente:</p> <p>a) descrierea activității desfășurate de stagiar;</p> <p>b) gradul de realizare a obiectivelor și a indicatorilor de performanță stabiliți în programul de activități desfășurat în perioada de stagiu;</p> <p>c) competențele și deprinderile pe care le-a dobândit stagiul,</p>	<p>1000 lei-2000 lei</p> <p>1000 lei-2000 lei</p> <p>1000 lei-2000 lei</p>
---	---	--	---	--

			<p>modul de îndeplinire a atribuțiilor corespunzătoare postului ocupat și clauzelor contractului de stagiu;</p> <p>d) conduita și gradul de implicare a stagiului pe perioada stagiului;</p> <p>e) concluzii privind desfășurarea perioadei de stagiu;</p> <p>f) alte mențiuni.</p> <p>(3) Pe baza referatului de evaluare întocmit de către comisia de evaluare, angajatorul eliberează un certificat/o adeverință de finalizare a stagiului.</p>	
		□ Art.14 alin.(1)	<p>(1)Referatul comisiei de evaluare pentru perioada de stagiu se aduce la cunoștința stagiului la data completării sale de către comisia de evaluare.</p>	1000 lei-2000 lei
		□ Art.15 alin.(1) si (2)	<p>(1) În termen de 5 zile de la finalizarea stagiului, angajatorul are obligația de a elibera stagiului certificatul/adeverința de finalizare a stagiului.</p> <p>(2) Certificatul/adeverința sunt vizate de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul angajatorul.</p>	1000 lei-2000 lei
		□ Art.16	<p>(1) Contractul de stagiu se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, în condițiile</p>	1000 lei-2000 lei

		<p>▫ Art.18</p> <p>▫ Art. 21 alin.(2)</p>	<p>prezentei legi. (2) Durata contractului de stagiu este de 6 luni, cu excepția situațiilor în care prin legi speciale este prevăzută o altă perioadă de stagiu. (3) Contractul de stagiu se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului de stagiu în formă scrisă revine angajatorului.</p> <p>Salariul de bază lunar al stagiului, stabilit prin contractul individual de muncă, este cel negociat de părți, pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână, în condițiile legii, ce se completează cu prevederile din cuprinsul contractului colectiv de muncă aplicabil.</p> <p>(2) Durata obligației stagiului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile stagiului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul</p>	<p>1000 lei-2000 lei</p> <p>1000 lei-2000 lei</p>
--	--	---	---	---

			individual de muncă.	
3	LEGEA nr. 62 din 10 mai 2011 a dialogului social , republicată, cu modificările și completările ulterioare	Art.217 alin.(1) lit. c)	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.	3000 lei
4	Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora	□ Art.13 alin.(1)	Nerespectarea de către cedent sau cesionar a obligațiilor prevăzute în prezenta lege.	1500 lei-3000 lei
5	Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților	□ Art.9 lit.a	Nerespectarea de către angajator a obligației de a transmite reprezentanților angajaților informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1): a) evoluția recentă și evoluția probabila a activităților și situației economice a întreprinderii; b) situația, structura și evoluția probabila a ocupării forței de muncă în cadrul întreprinderii, precum și cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când exista o amenințare la adresa locurilor de muncă; c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relațiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislația română privind procedurile specifice de informare și consultare în cazul concedierilor	1000 lei-20000lei

		□ art.9 lit.b	<p>colective și al protecției drepturilor angajaților, în cazul transferului întreprinderii.</p> <p>Nerespectarea obligației angajatorului de a iniția consultări potrivit art. 5 alin.(3): Consultarea are loc:</p> <p>a) într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanților angajaților sa examineze problema în mod adecvat și sa elaboreze un punct de vedere;</p> <p>b) la un nivel relevant de reprezentare a conducerii și a reprezentanților angajaților, în funcție de subiectul discutat;</p> <p>c) pe baza informațiilor furnizate de angajator, în conformitate cu prevederile art. 3 lit. e) și a punctului de vedere pe care reprezentanții angajaților au dreptul sa îl formuleze;</p> <p>d) astfel încât sa permită reprezentanților angajaților sa se întâlnească cu angajatorul și sa obțină un răspuns motivat la orice punct de vedere pe care îl pot formula;</p> <p>e) în vederea negocierii unui acord privind deciziile care se încadrează în obligațiile angajatorului, prevăzute la alin. (1) lit. c).</p>	2.500 lei-25.000 lei
--	--	---------------	--	----------------------

		▫ art.9 lit.c	transmiterea cu rea-credința de informații incorecte sau incomplete, în condițiile art. 5 alin. (2), de natura a nu permite reprezentanților angajaților formularea unui punct de vedere adecvat pentru pregătirea unor consultări ulterioare.	5.000 lei-50.000 lei
6	Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, modificată și completată	Art.113 pentru contravențiile prevăzute la lit.a,e,h. Art.113 pentru contravențiile prevazute la lit.b	Pentru literele a,e,h amenzile contravenționale sunt aplicate de ANOFM Pentru lit.b ,amenzile contravenționale sunt aplicate de Inspectoria Muncii(incalcare art.15 din lege): ” Utilizarea Clasificării ocupațiilor din România este obligatorie la completarea documentelor oficiale”.	3000 lei-5000 lei
7	Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă cu modificările și completările ulterioare	▫ art. 39 alin. 2, pentru încălcarea prevederilor art.13 lit.c	ART. 13 In vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații: c) sa obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în munca, înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor	5.000 lei - 10.000 lei

		<p>▫ art. 39 alin.6 lit.a pentru încălcarea prevederilor art.9 alin.(1)</p>	<p>legale;</p> <p>ART. 9 (1) In toate cazurile, pentru a se ocupa de organizarea activităților de prevenire și a celor de protecție, ținând seama de mărimea întreprinderii si/sau unității si/sau de riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii si/sau unității, se impune ca:</p> <p>a) lucrătorii desemnați sa aibă capacitatea necesară și sa dispună de mijloacele adecvate;</p> <p>b) serviciile externe sa aibă aptitudinile necesare și sa dispună de mijloace personale și profesionale adecvate;</p> <p>c) lucrătorii desemnați și serviciile externe sa fie în număr suficient.</p>	3.000 lei - 6.000 lei
		<p>▫ art. 39 alin.6 lit.b pentru încălcarea prevederilor art.14 si 15</p>	<p>ART. 14 Alimentația de protecție se acorda în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori persoanelor care lucrează în condiții de munca ce impun acest lucru și se stabilește prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca.</p>	3.000 lei - 6.000 lei

		<p>▫ art. 39 alin.8 lit.a pentru încălcarea prevederilor art.12 alin.1 lit.d</p> <p>▫ art. 39 alin.8 lit.a pentru încălcarea prevederilor art.13 lit.g</p>	<p>ART. 15 (1) Materialele igienico-sanitare se acorda în mod obligatoriu și gratuit de către angajatori. (2) Categoriile de materiale igienico-sanitare, precum și locurile de munca ce impun acordarea acestora se stabilesc prin contractul colectiv de munca si/sau contractul individual de munca.</p> <p>ART. 12 (1) Angajatorul are următoarele obligații: d) sa elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de munca suferite de lucrătorii săi.</p> <p>ART. 13 In vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în munca și pentru prevenirea accidentelor de munca și a bolilor profesionale, angajatorii au următoarele obligații: g) sa ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la securitatea și sănătatea în munca;</p>	<p>2.000 lei - 4.000 lei</p> <p>2.000 lei - 4.000 lei</p>
--	--	--	--	---

		<p>▫ art. 39 alin.8 lit.a pentru încălcarea prevederilor art.18 alin.6</p> <p>▫ încălcarea prevederilor art.40</p>	<p>ART. 18 (6) Angajatorul trebuie sa acorde reprezentanților lucrătorilor cu raspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și sa le furnizeze mijloacele necesare pentru a-si putea exercita drepturile și atribuțiile care decurg din prezenta lege.</p> <p>ART. 40 Constituie contravenție și se sancționează cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei neprezentarea de către serviciile externe a raportului semestrial de activitate.</p>	<p>2.000 lei - 4.000 lei</p> <p>5.000 lei - 10.000 lei</p>
--	--	--	--	--

Președinția României la Consiliul Uniunii Europene