



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ GIURGIU



FAPTELE CONTRAVENTIONALE PENTRU CARE INSPECȚIA 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 completările ulterioare	Art. 260 alin.1 : <ul style="list-style-type: none">lit. a)lit. b)lit. c)	nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară; 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”.	300 lei-2.000 lei 300 lei-1.000lei

INSPECTIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • lit. d) • lit. e) 	<p>violente, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei.</p> <p>stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale.</p> <p>primirea la muncă a unei 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 unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității.</p> <p>primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat.</p> <p>primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.</p> <p>prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă.</p> <p>încălcarea de către angajator a prevederilor art. 139 :</p>	<p>1.500 lei-3.000 lei</p> <p>2.000 lei-5.000 lei</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană identificată</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;</p> <p>20.000 lei pentru fiecare persoană identificată;</p> <p>10.000 lei pentru fiecare persoană identificată;</p> <p>500 lei - 1.000 lei;</p> <p>5.000 lei - 10.000 lei;</p>
<ul style="list-style-type: none"> • lit. e¹⁾ • lit. e²⁾ • lit. e³⁾ • lit. f) • lit. g) 			

INSPECTIA MUNCII

		<p>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; - 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>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 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>	<p style="text-align: right;">5.000 lei - 20.000 lei;</p>
	<p>încălcare obligației prevăzute la art. 140:</p>		

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • lit. h) • lit. i) • lit. j) • lit. k) • lit. l) • lit. m) 	<p>“ 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> <p>nerespectarea dispozițiilor privind munca suplimentară.</p> <p>nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal.</p> <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, salariiții 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 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</p>	<p>1.500 lei - 3.000 lei;</p> <p>1.500 lei- 3.000 lei;</p> <p>1.500 lei - 5.000 lei;</p> <p>1.500 lei- 3.000 lei;</p> <p>1.500 lei - 3.000 lei;</p>
--	--	--	--

INSPECTIA MUNCII

		<p>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:” Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.”</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>
<ul style="list-style-type: none"> • lit. n) • lit. o) 	<p>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:</p> <p>” 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>		

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • lit.p) • lit.q) 	<p>.....</p>	10.000 lei
<p>încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3) :</p> <p>“ 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):</p>	<p>”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 în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia jumătate din amenda prevăzută la alin. (1) lit. e)-e^3), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.</p> <p>În cazul constatării săvârșirii uneia dintre faptele prevăzute la alin. (1) lit. e)-e^2), inspectorul de muncă dispune, ca sancțiune complementară, sistarea activității locului de muncă organizat, supus controlului, conform procedurii de sistare elaborate de Inspecția 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</p>	

INSPECȚIA MUNCII

	<p>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 nedecларată.</p>		<p>conform art. 260 alin. (1) lit. e¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>
<p>2.</p>	<p>H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților</p>	<p><u>art.8 alin.(1)</u></p>	<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><u>art.8 alin. (2):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) • lit.b) • lit.c) 	<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>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>5.000 lei-8.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none">• lit. d)• lit.e)• lit.f)• lit.g) <p><u>art.8 alin.3)</u></p> <ul style="list-style-type: none">• lit. a)• lit. b)• lit. c)• lit. d) <p><u>art.8 alin.4)</u></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>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</p>	<p>3.000 lei-6.000 lei</p> <p>2.000 lei-5.000 lei</p>
--	--	--	---

INSPECTIA MUNCII

		<p style="text-align: center;"><u>art.8 alin.5</u></p> <p style="text-align: center;"><u>art.8 alin.6,7</u></p>	<p>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>300 lei-1.000 lei</p>
<p>3.</p>	<p>Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate ,republicată cu modificările și completările ulterioare(inclusiv prin Legea nr. 232/2017)</p>	<p>art.13 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) • lit.b) • lit. c) 	<p>exercitarea de către agentii de plasare a fortei de muncă a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în 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 muncă a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate ,cu încălcarea prevederilor art.9</p> <p>organizarea unei baze de date cu încălcarea prevederilor art.8 alin.(3) de către agentii de plasare.</p>	<p>10.000 lei-20.000 lei</p> <p>7.000 lei-10.000 lei</p> <p>5.000 lei-10.000 lei</p> <p>10.000 lei-20.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<ul style="list-style-type: none"> • lit. d) • lit. e) • lit. f) • lit.g) 	<p>incălcarea dispozitiilor art.8'.</p> <p>incălcarea dispozitiilor art.10.</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. 10 'alin.(1).</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 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</p>			

INSPECȚIA MUNCII

	<p>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 alte dispoziții în materie de nediscriminare.” <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</p> <p>3.000 lei - 100.000 lei</p>
--	--	---

INSPECȚIA MUNCII

		<p>beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;</p> <ul style="list-style-type: none"> (ii) salariul și dovada plății acestuia; (iii) durata timpului de lucru și fișa de prezență; <ul style="list-style-type: none"> • c) 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”. • d) 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).” • e) 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.” • f) neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (3) din lege: ” Întrerinderile 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>neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 10 din</p>
--	--	---

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • g) 	<p>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 dețaxarea transnațională și beneficiarul prestării de servicii/a contractului de punere la dispoziție și, după caz, a altor documente relevante în efectuarea controlului. (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>
	<ul style="list-style-type: none"> • h) 	<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>
	<ul style="list-style-type: none"> • i) 	<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 membru sau al Confederației Elvețiene;</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • j) 	<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>

INSPECȚIA MUNCII

		<p>Art. 15 alin. 2</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>
<p>6.</p>	<p>Legea nr.52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri</p>	<p>Art. 14: lit. a)</p> <p>lit. b)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • încălcare prevederilor art. 11 alin. (2): <p>” Cuantumul 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, înainte de semnarea în Registru de către zilier și beneficiar.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • încălcare prevederilor: • art. 5 alin. (2) lit. a)-d): <p>Beneficiarul are următoarele obligații:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) să înființeze Registrul de evidență a zilierilor conform modelului prevăzut în anexa nr. 1, care face parte integrantă din prezenta lege. Registrele de evidență a zilierilor se păstrează la sediul beneficiarului și/sau la punctele de lucru, după caz; b) să completeze Registrul de evidență a zilierilor, înainte de începerea activității, conform instrucțiunilor prevăzute în anexa nr. 2, care face parte integrantă din prezenta lege; 	<p>10.000 lei;</p> <p>6.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

		<p>c) să prezinte Registrul 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 are obligația să înregistreze, în Registrul de evidență a zilierilor, în ordine cronologică, toți zilierii cu care exercită activități cu caracter ocazional în baza prezentei legi. Registrul se întocmește zilnic, exceptând perioadele în care nu se apelează la serviciile zilierilor.</p> <p>(1^1) Pentru zilierii care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor și cabatinelor, Registrul de evidență a zilierilor prevăzut la alin. (1) se întocmește săptămânal.</p> <p>(2) Beneficiarul va înainta lunar, până cel târziu la data de 5 a fiecărei luni, către inspectoratul teritorial de muncă unde își are sediul, un extras al Registrului de evidență a zilierilor conținând înregistrările din luna precedentă.</p>
--	--	---

INSPECȚIA MUNCII

			<p>Transmiterea extrasului se poate face și pe suport electronic, după caz. Modelul registrului electronic de evidență a zilelor și modalitatea de completare se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice.</p> <p>lit.c) încălcarea prevederilor art. 5 alin. (2) lit. e), constând în lipsa acordului pe care zilierul și beneficiarul trebuie să-l exprime în scris pentru ca plata remunerației să se realizeze cel mai târziu la sfârșitul săptămânii sau al perioadei de desfășurare a activității;</p> <p>lit.d) încălcarea prevederilor art.7, și interzicerea utilizării zilelor pe toată durata de existență a beneficiarului;</p> <p>lit. e) beneficiarul care folosește zileli pentru alte activități decât cele expres reglementate de prezenta lege;</p> <p>lit. f) beneficiarul care folosește zileli 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. (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 minor nu va efectua activitate în timpul nopții. Chiar dacă părțile convin un număr mai mic de ore</p>	<p>1.000 lei- 5.000 lei</p> <p>20.000 lei</p> <p>10.000 lei-20.000 lei</p> <p>6.000 lei</p>
--	--	--	--	---

de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel puțin 8 ore de muncă.

(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 periclitate dezvoltarea și sănătatea personală.

(4) Niciun zilier nu poate presta activități pentru același beneficiar pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al ovinelor, bovinelor, cabalinelor, precum și activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice aflate în subordinea universităților acreditate; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.

(5) Beneficiarul nu poate utiliza zilieri pentru desfășurarea unor activități în beneficiul unui terț.”

.....
 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 prevăzute la alin. (1), agentul constator făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.

.....
 (1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 14 alin. (1) lit. a), b),

INSPECȚIA MUNCII

7.	<p>Legea 62/2011-legea dialogului social cu modificarile si completarile ulterioare</p>	<p>Art.217:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lit.a) 	<p>e) și f) se realizează de către inspectorii de muncă. (2) Constatarea contravenției și aplicarea sancțiunii prevăzute la art. 14 alin. (1) lit. d) se realizează de către Agenția Națională de Administrare Fiscală.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • lit.b) • lit.c) • lit.d) 	<p>încălcarea prevederilor prevăzute la art. 7 alin. (2):</p> <p>” Este interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1): Organizațiile sindicale au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.”</p> <p>refuzul angajatorului de a începe negocierea contractului colectiv de muncă.</p> <p>nedepunerea spre publicare de către părțile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități sau sector de activitate.</p> <p>nerespectarea obligației prevăzute la art. 162 alin. (1):</p> <p>În toate cazurile în care există premisele</p>
			<p>15.000 lei-20.000 lei</p> <p>5.000 lei și 10.000 lei;</p> <p>3.000 lei Responsabilitatea revine solidar părților;</p> <p>1.000 lei-3.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

			<p>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>	5.000 lei-10.000 lei
		<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 acestora.”</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>	
8.	HG nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare ,precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară	<p>Art. 22:</p> <ul style="list-style-type: none"> lit. a) 	<p>nerespectarea prevederilor:</p> <p>- <u>alin.(3)</u> al art. 11:</p> <p>“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</p>	2.000 lei - 3.000 lei;

INSPECTIA MUNCII

			<p>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.”</p> <p>- ale art. 12:</p> <p>”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 și completările ulterioare.”</p> <p>-ale art.14:</p> <p>”(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 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:</p> <p>” La încetarea activității, agentul de muncă</p>
--	--	--	---

INSPECȚIA MUNCII

		<p>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 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>

INSPECTIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • b) 	desfășurarea fără autorizație a activităților specifice agentului de muncă temporară.	10.000 lei-30.000 lei
9.	<p>O.G. nr.25/2014 privind incadrarea in muncă si detasarea străinilor pe teritoriul României modificată si completata</p> <ul style="list-style-type: none"> • art.35: • lit.a) • lit.b) • art.36 alin.1 lit.a) 	<p>netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a comunicării prevăzute la art.27^4 alin.(2) sau a modificării elementelor prevăzute in comunicare.</p> <p>neindeplinirea obligatiilor 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 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>	<p>1.000 lei-2.000 lei</p> <p>700 lei-1000 lei</p> <p>10.000 lei-20.000 lei</p>

INSPECȚIA MUNCII

<p>10. 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 asociați/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 comportamente, 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> <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</p>	<p>3.000 lei-100.000 lei</p>
--	--	--	------------------------------

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none">• art.9 alin.1	<p>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> <ul style="list-style-type: none">a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;d) stabilirea remunerației;e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;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.
--	---	--

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none">• art. 10 alin. 1-4	<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) salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;b) salariata/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. <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, salariata/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>
	<ul style="list-style-type: none">• art. 10 alin. 6	
	<ul style="list-style-type: none">• art. 10 alin. 8	

INSPECTIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none">• art.10 alin.9• art.11-13	<p>(9) La revenirea la locul de muncă în condițiile prevăzute la alin.(8), salariați/salariații 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> <ul style="list-style-type: none">a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;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>ART. 12</p> <p>(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv 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</p>
--	---	---

INSPECȚIA MUNCII

	<p>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>	
<ul style="list-style-type: none">• art.29		
	<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 la persoanele care se consideră discriminate pe baza criteriului de sex sesizări/reclamații, aplică procedurile de soluționare a acestora și solicită angajatorului rezolvarea cererilor angajaților, în conformitate cu prevederile art. 30 alin. (1).</p> <p>(3) În unitățile în care nu există organizație sindicală unul dintre reprezentanții aleși ai salariaților are atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă.</p> <p>(4) Opinia reprezentanților sindicali din unități,</p>	

INSPECȚIA MUNCII

	<p>cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă, se menționează în mod obligatoriu în raportul de control privind respectarea prevederilor prezentei legi.</p>		
<p>11.</p>	<p>OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare</p>	<p>Art.27 alin.2 lit.a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art.6 • art.7 alin.1 • art.8 	<p>2.500lei-5.000 lei</p> <p>2.500 lei-5.000 lei</p> <p>2.500lei-5.000 lei</p>
<p>1) Fără a aduce atingere art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la art. 5 alin. (2), să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.</p> <p>(2) Angajatorii vor informa în scris salariaatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.</p> <p>(1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariaată că se află în una dintre situațiile prevăzute 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 salariații 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>			

INSPECȚIA MUNCII

	<ul style="list-style-type: none"> • art.9 	<p>1) Fără a aduce atingere art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006, 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 salariaților în cauză, să fie evitată expunerea acestora 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>5.000 lei-10.000 lei</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • art.12 alin.3 	<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 salariaților respective.</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • art. 13 	<p>În baza recomandării medicului de familie, salariata 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</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p>

INSPECTIA MUNCII

		<p>• art.17 alin.1</p> <p>art.18</p> <p>art.19 alin. 1 si 4</p> <p>art.20 alin. 2 si 4</p>	<p>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, salariata va beneficia de concediul de risc maternal conform art. 10 și indemnizația de risc maternal, potrivit prevederilor <u>Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005</u>, aprobată cu modificări și completări prin <u>Legea nr. 399/2006</u>, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-</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> <p>5.000lei-10.000 lei</p>
--	--	--	--	--

INSPECȚIA MUNCII

		<p>e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.</p> <p>----- (4) Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.</p> <p>(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:</p> <p>a) salarietei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;</p> <p>b) salarietei care se află în concediu de risc maternal;</p> <p>c) salarietei care se află în concediu de maternitate;</p> <p>d) salarietei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;</p> <p>e) salarietei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, 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 salarietei 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</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p> <p>2.500 lei-5.000 lei</p>
	<p>art.21 alin. 1 si 2</p> <p>art.26 alin. 1</p>		

INSPECȚIA MUNCII

12.	<p>H.G. nr.38/2008 privind organizarea timpului de lucru al persoanelor care efectueaza activitati mobile de transport rutier ,cu modificarile si completarile ulterioare</p>	<p>Art.12 constituie contravenție:</p>	<p>prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.</p>	
			<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 prevăzute la alin. (1), agentul constataator făcând mențiune în procesul-verbal despre această posibilitate.</p> <p>Contravențiile 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>	<p>1500 lei-2000 lei</p> <p>1500 lei-2000 lei</p> <p>3000 lei-4000 lei aplicabila întreprinderii/operatorului de transport rutier</p>

INSPECȚIA MUNCII

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 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 în cauză .</p>	<p>5.000 lei-10.000 lei</p>
----	---	----------------------	---	-----------------------------

INSPECȚIA MUNCII

14.	Legea nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspectiei Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare	Art.23 alin.1 :	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; b) neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către entitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta; 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. 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 prevăzute la art. 23 alin. (1), inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal.
-----	---	-----------------	--

5.000lei-10.000 lei