

# ACTE ALE ORGANELOR DE SPECIALITATE ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE CENTRALE

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

## ORDIN

### privind aprobarea modelului-cadru al contractelor utilizate în activitatea de plasare a lucrătorilor străini

Având în vedere:

- prevederile art. 2 alin. (3) și ale art. 54 alin. (3) lit. b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
  - prevederile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
  - Referatul de aprobare nr. 1.193/DGPPMOFP/1.090/DGJR din 13.05.2026,
- în temeiul art. 14 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 29/2025 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale,

**ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar**, emite prezentul ordin.

Art. 1. — (1) Se aprobă modelul-cadru al contractelor utilizate în activitatea de plasare a lucrătorilor străini pe teritoriul României, prevăzute la art. 2 alin. (2) lit. e), f) și g) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, după cum urmează:

- a) modelul-cadru al contractului de prestări servicii, prevăzut în anexa nr. 1 la prezentul ordin;
- b) modelul-cadru al contractului de plasare, prevăzut în anexa nr. 2 la prezentul ordin;
- c) modelul-cadru al contractului individual de muncă al străinului, prevăzut în anexa nr. 3 la prezentul ordin.

(2) Termenii și expresiile utilizate în prezentul ordin au înțelesul din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

Art. 2. — (1) Agențiile de plasare a străinilor, denumite în continuare *agenții de plasare*, precum și angajatorii înregistrați care beneficiază de serviciile agenților de plasare au obligația să utilizeze exclusiv modelele-cadru aprobate prin prezentul ordin la încheierea contractelor prevăzute la art. 1 alin. (1).

(2) Contractele încheiate cu nerespectarea elementelor obligatorii stabilite în modelele-cadru prevăzute la art. 1 alin. (1) sunt lovite de nulitate absolută, în condițiile legii.

(3) Prin negociere între părți, contractele prevăzute la art. 1 alin. (1) pot cuprinde și clauze specifice, potrivit legii.

Art. 3. — (1) Contractele prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. b) și c) se redactează obligatoriu în limba română și, după caz, în limba statului de origine a străinului ori într-o limbă de circulație internațională pe care acesta o înțelege sau despre care se presupune, în mod rezonabil, că o înțelege.

(2) În cazul redactării contractelor prevăzute la alin. (1) în mai multe limbi, versiunea în limba română este versiunea autentică din punct de vedere juridic.

Art. 4. — (1) Agenția de plasare are obligația de a înmâna câte un exemplar original al contractului de plasare fiecăreia dintre părțile contractante, anterior începerii activității străinului pe teritoriul României.

(2) Contractele prevăzute la art. 1 alin. (1) se încheie anterior obținerii vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, respectiv a permisului de ședere în scop de muncă, după caz.

Art. 5. — (1) Contractele în curs de executare la data intrării în vigoare a prezentului ordin rămân supuse dispozițiilor legale în vigoare la data încheierii lor.

(2) Contractele care urmează a fi încheiate după data intrării în vigoare a prezentului ordin vor respecta în mod obligatoriu modelele-cadru aprobate prin prezentul ordin.

Art. 6. — Anexele nr. 1-3 fac parte integrantă din prezentul ordin.

Art. 7. — Prezentul ordin se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar,  
**Dragoș-Nicolae Pîslaru**

## Model-cadru

**CONTRACT DE PRESTĂRI SERVICII**

nr. .... din data de .....

**I. Părțile contractante****1.1. Agenția de plasare a străinilor**

Denumirea: ....., persoană juridică română, înregistrată la registrul comerțului cu nr. ...., codul unic de înregistrare ....., autorizată conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative cu nr. de autorizare ....., cu sediul social în ....., str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., e-mail ....., cont bancar nr. ...., deschis la ....., reprezentată legal de dl/dna ....., în calitate de ....., denumită în continuare *agenția*

**1.2. Angajatorul înregistrat**

Denumirea: ....., persoană juridică/fizică/fizică autorizată/întreprindere individuală/întreprindere familială, înregistrată la registrul comerțului cu nr. ...., codul unic de înregistrare ...../CNP ....., după caz, cu sediul social/domiciliul în ....., str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., e-mail ....., cont bancar nr. ...., deschis la ....., reprezentată legal de dl/dna ....., în calitate de ....., denumită în continuare *angajatorul*

**II. Obiectul contractului**

Art. 1. — (1) Obiectul prezentului contract îl constituie prestarea de către agenție, în favoarea angajatorului, a serviciilor de identificare, selectare și plasare a lucrătorilor cetățeni străini, în vederea ocupării locurilor de muncă vacante comunicate de angajator la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) pentru ocupațiile cuprinse în Lista ocupațiilor deficitare, în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

(2) Agenția se obligă să identifice și să propună angajatorului candidați cetățeni străini care corespund cerințelor stabilite în oferta fermă de locuri de muncă, emisă de angajator, astfel cum aceasta a fost încărcată de angajator în platforma electronică WorkinRomania.gov.ro.

(3) Oferta fermă de locuri de muncă emisă de angajator, conținând toate elementele prevăzute la art. 6 alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026, se constituie în anexa care face parte integrantă din prezentul contract.

**III. Drepturile și obligațiile agenției**

Art. 2. — Agenția are următoarele drepturi:

- să primească de la angajator toate informațiile necesare pentru identificarea candidaților corespunzători;
- să perceapă onorariile convenite prin prezentul contract, în condițiile și la termenele stabilite;
- să rezilieze prezentul contract în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor asumate.

Art. 3. — Agenția are următoarele obligații:

- să efectueze activitățile de plasare cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare;
- să identifice candidați care îndeplinesc cerințele stabilite în oferta fermă de locuri de muncă;
- să informeze candidații cetățeni străini cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin în temeiul legislației române aplicabile;
- să asigure redactarea și semnarea contractelor de plasare în conformitate cu modelul-cadru aprobat;
- să transmită angajatorului candidaturile străinilor selectați, însoțite de documentele necesare;
- să completeze cererea unică prin intermediul platformei electronice WorkinRomania.gov.ro, în vederea solicitării vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă tip D/AM2 pentru lucrătorii permanenți, sezonieri și transfrontalieri;
- să respecte principiile nediscriminării și egalității de tratament în activitățile de plasare;
- să nu perceapă taxe sau comisioane de la străini pentru serviciile de plasare;
- să păstreze confidențialitatea datelor cu caracter personal ale candidaților, cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor);
- să notifice angajatorul cu privire la orice modificare a condițiilor de prestare a serviciilor.

**IV. Drepturile și obligațiile angajatorului**

Art. 4. — Angajatorul are următoarele drepturi:

- să primească de la agenție candidaturile străinilor care corespund cerințelor stabilite;
- să solicite agenției informații suplimentare privind candidații propuși;
- să respingă candidaturile care nu corespund cerințelor din oferta fermă, cu motivarea corespunzătoare.

Art. 5. — Angajatorul are următoarele obligații:

- să furnizeze agenției oferta fermă de locuri de muncă completă și corectă, cu toate elementele prevăzute de lege;

b) să informeze agenția cu privire la îndeplinirea condiției prevăzute la art. 23 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026, respectiv că desfășoară efectiv activitate de minimum un an în domenii de activitate compatibile cu ocupațiile deficitare cuprinse în Lista ocupațiilor deficitare;

c) să încarce oferta fermă în platforma electronică pusă la dispoziție de autoritățile competente;

d) să respecte toate condițiile stipulate în oferta fermă și contractele individuale de muncă;

e) să asigure lucrătorilor străini drepturile și condițiile de muncă prevăzute în contractele încheiate potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026;

f) să plătească onorariile agenției la termenele stabilite;

g) să notifice agenția cu privire la modificările intervenite în condițiile de angajare;

h) să nu perceapă de la străini contravaloarea serviciilor de plasare prevăzută în prezentul contract.

#### V. Onorariul și modalitățile de plată

Art. 6. — (1) Pentru serviciile prestate, angajatorul va plăti agenției un onorariu în valoare de ..... lei/euro, exclusiv TVA, per lucrător plasat.

(2) Modalitatea de plată: .....; termenul de plată: .....

(3) Onorariul va fi achitat prin virament bancar, în contul agenției indicat la cap. I.

#### VI. Răspunderea contractuală

Art. 7. — (1) Agenția răspunde față de angajator pentru prejudiciile cauzate prin nerespectarea obligațiilor asumate prin prezentul contract.

(2) Angajatorul răspunde față de agenție pentru prejudiciile cauzate prin furnizarea de informații incomplete sau eronate ori prin nerespectarea condițiilor din oferta fermă față de străinii plasați.

(3) Niciuna dintre părți nu va fi responsabilă pentru neexecutarea obligațiilor contractuale determinate de cauze de forță majoră sau de cazuri fortuite, astfel cum sunt definite de legislația română în vigoare.

(4) Partea care invocă forța majoră sau cazul fortuit are obligația de a notifica cealaltă parte în termen de 5 zile lucrătoare de la producerea evenimentului, sub sancțiunea decăderii din dreptul de a invoca aceste cauze.

#### VII. Durata și încetarea contractului

Art. 8. — (1) Prezentul contract intră în vigoare la data semnării de către ambele părți și se încheie pe o perioadă de ..... luni, cu posibilitate de prelungire prin acordul scris al părților.

(2) Prezentul contract încetează în următoarele situații:

a) prin acordul scris al părților;

b) prin denunțare unilaterală, de oricare dintre părți, cu un preaviz de ..... zile calendaristice, transmis în scris;

c) de drept, în cazul retragerii/încetării/anulării autorizației agenției sau al radierii angajatorului din evidențele autorităților competente, în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026;

d) prin reziliere, în cazul nerespectării grave și repetate a obligațiilor contractuale de către oricare dintre părți.

(3) Rezilierea contractului nu afectează drepturile și obligațiile născute anterior acesteia.

(4) Perioada de suspendare a activității uneia dintre părțile semnate, instituită în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026, suspendă executarea prezentului contract.

#### VIII. Confidențialitate și protecția datelor

Art. 9. — (1) Părțile se obligă să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor și documentelor obținute în executarea prezentului contract și să nu le divulge terților fără consimțământul prealabil al celeilalte părți.

(2) Prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 și ale legislației naționale aplicabile în materia protecției datelor cu caracter personal.

#### IX. Dispoziții finale

Art. 10. — (1) Orice modificare a prezentului contract se realizează prin act adițional semnat de ambele părți.

(2) Litigiile izvorâte din executarea prezentului contract vor fi soluționate pe cale amiabilă; în caz contrar, competența aparține instanțelor judecătorești potrivit legii.

(3) Prezentul contract a fost redactat în ..... exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte.

#### AGENȚIA DE PLASARE

Denumirea: .....

Reprezentantul legal: .....

Semnătura: .....

Ștampila: .....

Data: .....

#### ANGAJATORUL ÎNREGISTRAT

Denumirea: .....

Reprezentantul legal: .....

Semnătura: .....

Ștampila: .....

Data: .....

**OFERTĂ FERMĂ DE LOCURI DE MUNCĂ****I. Dispoziții generale**

1. Prezenta ofertă fermă de locuri de muncă face parte integrantă din contractul de prestări servicii și este obligatorie pentru părți pe întreaga durată a derulării raporturilor contractuale.

2. Angajatorul declară că informațiile cuprinse în prezenta ofertă sunt reale, complete și conforme cu condițiile efective de muncă ce vor fi oferite lucrătorilor străini.

3. Se interzice perceperea de la străini a oricăror taxe, comisioane sau costuri directe ori indirecte aferente recrutării sau plasării.

**II. Elemente obligatorii:**

a) durata ofertei ferme: de la ..... până la .....

b) numărul locurilor de muncă disponibile: .....

c) funcția/meseria/ocupația: ....., cod COR ....., cerințe necesare ocupării: .....

d) durata angajării: ..... luni/zile, condiții de angajare, încetare a angajării sau de reangajare: .....

e) durata maximă a timpului de muncă: ..... ore/zi, ....., ore/săptămână; durata minimă a repausului zilnic: ..... ore; repaus săptămânal: .....; compensarea orelor suplimentare: .....

f) salariul lunar brut: ..... lei; salariul lunar net: ..... lei; tariful orar: ..... lei; modalitatea de plată: .....; data de plată: .....

g) salariul minim brut pe țară garantat în plată: ..... lei, conform legislației române în vigoare; contract colectiv de muncă aplicabil: .....

h) sporuri și alte drepturi de natură salarială: .....

i) cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale: .....

j) durata minimă a concediului de odihnă anual plătit: ..... zile lucrătoare; modul de acordare: .....; indemnizația de concediu: .....

k) condițiile de muncă: .....; măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă: .....; igiena la locul de muncă: .....; securitatea socială: .....

l) taxe, impozite și contribuții care grevează asupra veniturilor lucrătorului: .....; convenții de evitare a dublei impuneri aplicabile: .....

m) despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces: .....

**III. Condiții privind cazarea, hrana și transportul**

a) cazarea: asigurată de angajator /în sarcina lucrătorului ; condiții de cazare: .....

b) hrana: asigurată de angajator /în sarcina lucrătorului ;

c) transportul:

asigurată de angajator din țara de origine până în România: .....

asigurată de salariat din țara de origine până în România;

asigurată de angajator de la graniță până la locul de muncă/locul de cazare: .....

asigurată de salariat de la graniță până la locul de muncă/locul de cazare;

transport de la locul de cazare la locul de muncă în sarcina angajatorului;

transport de la locul de cazare la locul de muncă în sarcina lucrătorului;

condiții de repatriere (inclusiv în caz de boală profesională, accident de muncă sau deces): .....

IV. **Alte elemente:** Se vor completa după caz.

ANEXA Nr. 2

Model-cadru

**CONTRACT DE PLASARE**

nr. .... din data de .....

**NOTĂ:**

Prezentul contract se redactează obligatoriu în limba română și în limba statului de origine al lucrătorului cetățean străin sau într-o limbă de circulație internațională pe care acesta o înțelege. Versiunea în limba română este versiunea autentică.

**I. Părțile contractante****1.1. Agenția de plasare a străinilor**

Denumirea: ....., persoană juridică română, înregistrată la registrul comerțului cu nr. ...., codul unic de înregistrare ....., autorizată cu nr. ...., cu sediul social în ..... str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., e-mail .....

reprezentată legal de dl/dna ....., în calitate de ....., denumită în continuare *agenția*

**1.2. Angajatorul înregistrat**

Denumirea: ....., persoană juridică/fizică/fizică autorizată/întreprindere individuală/întreprindere familială, înregistrată la registrul comerțului cu nr. ...., codul unic de înregistrare ...../CNP ....., după caz, cu sediul social/domiciliul în ..... str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., e-mail .....

reprezentată legal de dl/dna ....., în calitate de ....., denumită în continuare *angajatorul*

**1.3. Lucrătorul străin**

Numele și prenumele: ....., cetățenia: ....., data nașterii: ....., locul nașterii: ....., actul de identitate/pașaportul seria ..... nr. ...., eliberat de ..... la data de ....., valabil până la ....., domiciliul în țara de origine: ....., adresa de e-mail: ....., numărul de telefon: ....., denumit/ă în continuare *lucrătorul*

**II. Obiectul contractului**

Art. 1. — (1) Obiectul prezentului contract îl constituie plasarea lucrătorului străin de către agenție la angajator, pentru ocuparea postului de ....., cod COR ....., în condițiile stabilite prin prezentul contract și în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

(2) Prezentul contract stabilește drepturile și obligațiile tuturor celor trei părți contractante și include elementele ofertei ferme de locuri de muncă.

**III. Elementele esențiale ale relației de muncă**

Art. 2. — Condițiile de angajare sunt următoarele:

**1. Funcția, meseria sau ocupația și cerințele necesare**

Funcția/Meseria/Ocupația: ....., cod COR: .....

Cerințele de calificare: .....

Cerințele specifice: .....

**2. Durata angajării și condițiile de angajare**

Durata contractului individual de muncă: determinată /nedeterminată

Perioada: de la ..... până la ..... (Dacă este determinată.)

Perioada de probă: ..... zile lucrătoare

Condițiile de reangajare: .....

Condițiile de încetare a contractului individual de muncă: .....

**3. Durata timpului de muncă și repausurile periodice**

Durata maximă a timpului de muncă: ..... ore/zi; ..... ore/săptămână

Programul de lucru: .....; .....; .....

Durata minimă a repausului zilnic: ..... ore

Repaus săptămânal: .....

Compensarea orelor suplimentare: .....

**4. Remunerația**

Salariul lunar brut: ..... lei

Salariul lunar net: ..... lei

Tariful orar: ..... lei

Modalitatea de plată: .....

Data de plată a salariului: .....

Salariul minim brut pe țară garantat în plată: ..... lei, conform Hotărârii Guvernului nr. ....../..... în vigoare la data semnării contractului

Contract colectiv de muncă aplicabil: .....

**5. Sporuri și alte drepturi de natură salarială**

Sporul de vechime: .....

Sporul de noapte: .....

Alte sporuri/beneficii: .....

**6. Cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale**

Potrivit prevederilor Codului de procedură civilă și ale legislației aplicabile, drepturile salariale pot fi urmărite silit în condițiile și limitele prevăzute de lege.

**7. Concediul de odihnă anual plătit**

Durata minimă a concediului de odihnă: ..... zile lucrătoare/an

Modul de acordare: .....

Indemnizația de concediu: .....

Drepturile bănești aferente concediului de odihnă: .....

**8. Condițiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă**

Condițiile de muncă (normale/deosebite/speciale): .....

Echipamentul individual de protecție: asigurat de angajator /în sarcina lucrătorului

Măsuri privind sănătatea și securitatea în muncă: .....

Igiena la locul de muncă: .....

Medicina muncii: .....

Securitatea socială: contribuții la sistemul de asigurări sociale, sănătate, șomaj, conform legislației române în vigoare

**9. Taxe, impozite și contribuții**

Impozitul pe venit: .....% din venitul brut, conform legislației fiscale române în vigoare

Contribuția la asigurările sociale (CAS): .....%

Contribuția la asigurările sociale de sănătate (CASS): .....%

Alte contribuții: .....

Convenția de evitare a dublei impuneri aplicabilă: .....

Convenția de evitare a dublei percepere de contribuții sociale aplicabilă: .....

**10. Despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces**

Modalitatea de acordare a despăgubirilor: .....

Suma asigurată/Despăgubirile prevăzute: .....

Asigurătorul: .....

**11. Cazarea**Asigurată de angajator  În sarcina lucrătorului 

Condițiile de cazare: .....

Adresa locului de cazare: .....

Costul cazării (dacă este suportat de lucrător): ..... lei/lună

Hrana: asigurată de angajator /în sarcina lucrătorului ; modalitatea: .....**12. Transportul**Transportul din țara de origine până în România: asigurat de angajator /în sarcina lucrătorului 

Condițiile de transport: .....

Transportul de la locul de cazare la locul de muncă: asigurat de angajator /în sarcina lucrătorului 

Condițiile de transport zilnic: .....

Condițiile de repatriere (inclusiv în caz de boală profesională, accident de muncă sau deces): .....

**IV. Taxele percepute de autoritățile române**

Art. 3. — (1) Taxele percepute de autoritățile române stabilite în sarcina lucrătorului străin, conform legislației în vigoare, sunt următoarele:

a) taxa pentru eliberarea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă: ..... lei, conform legislației în vigoare;

b) taxa pentru eliberarea/prelungirea permisului de ședere în scop de muncă: ..... lei, conform legislației în vigoare;

c) alte taxe administrative: .....

(2) Suportarea taxelor prevăzute la alin. (1) revine: lucrătorului /angajatorului /agenției , conform înțelegerii dintre părți.**V. Drepturile și obligațiile părților**

Art. 4. — Agenția are următoarele drepturi și obligații:

a) să asigure informarea completă a lucrătorului cu privire la drepturile și obligațiile sale;

b) să asigure redactarea contractului de plasare în limba română și în limba înțeleasă de lucrător;

c) să pună la dispoziția lucrătorului sau să transmită acestuia, prin mijloace de comunicare la distanță, la adresele agreate în contract, un exemplar al prezentului contract anterior plecării din țara de origine;

d) să nu perceapă taxe sau comisioane de la lucrător pentru serviciile de plasare;

e) să respecte principiile nediscriminării și egalității de tratament.

Art. 5. — Angajatorul are următoarele drepturi și obligații:

a) să respecte toate condițiile de muncă, salarizare și beneficiile stabilite prin prezentul contract;

b) să asigure lucrătorului accesul la toate drepturile prevăzute de legislația muncii din România;

c) să nu substituie condițiile de muncă convenite cu condiții inferioare;

d) să achite drepturile salariale în cuantum și la termenele stabilite;

e) să asigure securitatea și sănătatea în muncă conform legislației române în vigoare;

f) să nu restrângă libertatea de mișcare a lucrătorului și să nu rețină documentele de identitate ale acestuia;

g) să notifice lucrătorul, în scris, cu privire la orice modificare a condițiilor de muncă, anterior producerii acesteia;

h) să notifice agenția de plasare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la:

(i) absența nemotivată a lucrătorului străin pentru o perioadă mai mare de 3 zile lucrătoare consecutive;

(ii) încetarea contractului individual de muncă;

(iii) orice situație în care lucrătorul străin se află în pericol, este supus exploatării sau în care se constată nerespectarea condițiilor care au stat la baza acordării dreptului de muncă și de ședere;

i) să păstreze la sediul social sau la punctele de lucru o copie a documentului de călătorie sau a permisului de ședere din care rezultă legalitatea șederii străinului pe teritoriul României;

j) să asigure încheierea contractului individual de muncă atât în limba română, cât și în limba statului de origine al străinului sau într-o limbă de circulație internațională pe care acesta o înțelege sau despre care se presupune în mod rezonabil că o înțelege;

k) să asigure, direct sau prin furnizori acreditați ori în colaborare cu instituții publice, organizații nonguvernamentale, organizații internaționale sau instituții de învățământ, cursuri de limba română care să cuprindă și elemente de integrare culturală, pe o perioadă de minimum 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână;

l) să garanteze accesul străinilor încadrați în muncă la proceduri de reclamație și raportare a abuzurilor, în condiții de confidențialitate.

Art. 6. — (1) Lucrătorul are următoarele drepturi și obligații:

a) să respecte condițiile și termenii contractului de plasare;

b) să presteze activitatea convenită, cu respectarea regulamentului intern, normelor de securitate și sănătate în muncă, regulilor de disciplină a muncii, precum și a dispozițiilor legale și instrucțiunilor angajatorului, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

c) să furnizeze informații reale, complete și actualizate cu privire la identitatea sa, calificările profesionale, experiența de muncă și starea sa de sănătate;

d) să se prezinte la locul de muncă și să își desfășoare activitatea conform condițiilor stabilite prin contractul individual de muncă;

e) să notifice angajatorul și agenția cu privire la orice dificultate în executarea prezentului contract;

f) să nu schimbe angajatorul pentru o perioadă de 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE;

g) poate schimba angajatorul anterior perioadei de 6 luni în cazuri, justificate corespunzător, de încălcare gravă de către angajator a clauzelor și condițiilor contractuale sau a raporturilor de muncă;

h) să respecte legislația română aplicabilă pe toată durata șederii pe teritoriul României.

(2) După expirarea perioadei prevăzute la alin. (1) lit. f) și g), lucrătorul poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare care este parte a contractului de plasare până la împlinirea perioadei de 2 ani de la data începerii activității pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE.

#### VI. Protecție împotriva abuzurilor

Art. 7. — (1) Angajatorul nu are dreptul să rețină documentele de identitate (pașaport, permis de ședere sau alte documente) ale lucrătorului, sub nicio formă sau pretext.

(2) Angajatorul nu are dreptul să restricționeze libertatea de mișcare a lucrătorului în afara programului de lucru.

(3) Este interzisă orice formă de muncă forțată, constrângere fizică sau psihică a lucrătorului.

(4) Condițiile de muncă și de viață ale lucrătorului nu pot fi inferioare celor convenite prin prezentul contract.

(5) În cazul sesizării unor posibile situații de trafic de persoane sau de exploatare prin muncă, lucrătorul are dreptul și datoria de a sesiza autoritățile competente.

#### VII. Date de contact ale instituțiilor competente

Art. 8. — Lucrătorul ia cunoștință de faptul că poate sesiza încălcări ale drepturilor și libertăților sale la următoarele instituții:

a) Inspekția Muncii

Adresa: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

Website: .....

b) Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI)

Adresa: .....

E-mail: .....

Website: .....

c) Poliția Română

Adresa: .....

Telefon de urgență: 112

Website: .....

Relații cu publicul:

Adresa: .....

Fax/Telefon: .....

d) Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane (ANITP)

Adresa: .....

Telefon: .....

Linie telefonică gratuită antitraficare: .....

E-mail: .....

Website: .....

e) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)

Adresa: .....

Telefon: .....

E-mail: .....

Pentru solicitări/petiții online — .....

Website: .....

#### VIII. Consimțământul privind prelucrarea datelor cu caracter personal

Art. 9. — (1) Prin semnarea prezentului contract, lucrătorul declară că a luat cunoștință și că a fost informat cu privire la prelucrarea datelor sale cu caracter personal de către agenție și angajator, în scopul executării prezentului contract și al îndeplinirii obligațiilor legale ale acestora, inclusiv pentru:

a) activitățile legate de plasarea forței de muncă și de gestionarea raporturilor de muncă;

b) comunicarea cu autoritățile competente române în vederea obținerii avizelor și permiselor necesare;

c) plata salariilor și a contribuțiilor sociale;

d) alte scopuri legate de executarea contractului individual de muncă.

(2) Lucrătorul este informat că datele sale cu caracter personal vor fi prelucrate cu respectarea prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), iar drepturile sale (de acces, de rectificare, de ștergere, de restricționare, de opoziție și de portabilitate) pot fi exercitate prin cerere scrisă adresată operatorilor de date.

(3) Responsabilul cu protecția datelor al agenției este .....; contact: .....

(4) Responsabilul cu protecția datelor al angajatorului este .....; contact: .....

(5) Lucrătorul are dreptul de a depune plângere la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, cu sediul în .....

#### IX. Durata și încetarea contractului

Art. 10. — (1) Prezentul contract intră în vigoare la data semnării de către toate cele trei părți și produce efecte pe durata contractului individual de muncă al lucrătorului.

(2) Prezentul contract încetează de drept la data încetării contractului individual de muncă al lucrătorului, la data expirării permisului de ședere în scop de muncă sau la data părăsirii teritoriului României fără menținerea dreptului de ședere în scop de muncă.

(3) În cazul în care angajatorul nu respectă condițiile de muncă și salarizare prevăzute în prezentul contract, lucrătorul are dreptul să se adreseze instanțelor judecătorești competente sau autorităților prevăzute la art. 8.

**X. Dispoziții finale**

Art. 11. — (1) Orice modificare a condițiilor stabilite prin prezentul contract se aduce la cunoștința lucrătorului în scris și necesită acordul tuturor părților contractante.

(2) Prezentul contract a fost redactat în ..... exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte contractantă.

(3) Litigiile izvorâte din executarea prezentului contract vor fi soluționate pe cale amiabilă; în caz contrar, competența aparține instanțelor judecătorești de drept comun competente.

Agencia de plasare a cetățeanului străin

Angajatorul

Lucrătorul

Reprezentantul legal: .....

Reprezentantul legal: .....

Numele și prenumele: .....

Semnătura: .....

Semnătura: .....

Semnătura: .....

Ștampila: .....

Ștampila: .....

Data: .....

Data: .....

Data: .....

ANEXA Nr. 3

Model-cadru

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ AL STRĂINULUI**  
nr. .... din data de .....

Încheiat în temeiul art. 10 și următoarele din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, al Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative și al ofertei ferme de locuri de muncă.

**I. Părțile contractante****1. Angajatorul — persoana juridică/fizică autorizată**

Denumirea: ....., înregistrată la registrul comerțului cu nr. ...., codul unic de înregistrare ....., cu sediul social/domiciliul în ....., str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., telefon ....., e-mail ....., reprezentată legal de dl/dna ....., în calitate de ....., denumită în continuare *angajatorul*

**2. Salariatul — lucrătorul străin**

Numele și prenumele: ....., cetățenia: ....., data nașterii: ....., locul nașterii: ....., actul de identitate/pașaportul seria ..... nr. ...., eliberat de ..... la data de ....., valabil până la ....., domiciliul în România: ....., str. .... nr. ...., județul/sectorul ....., domiciliul în țara de origine: ....., Permis de ședere în scop de muncă nr. ...., valabil până la ....., codul numeric personal (dacă există): ....., denumit/ă în continuare *salariatul*

**II. Obiectul contractului**

Art. 1. — Angajatorul angajează salariatul în funcția/ocupația de ....., cod COR ....., în cadrul departamentului/secției ....., la locul de muncă situat în ....., str. .... nr. ...., județul/sectorul .....

**III. Durata contractului**

Art. 2. — (1) Contractul individual de muncă se încheie pe:

— durată nedeterminată ;

— durată determinată , de ..... luni/zile, de la ..... până la .....

(2) Salariatul urmează să desfășoare activitatea începând cu data de .....

(3) Perioada de probă este de ..... zile lucrătoare, conform art. 31 din Legea n. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**IV. Locul de muncă**

Art. 3. — (1) Activitatea se desfășoară la: ..... (adresa completă a locului de muncă).

(2) Activitatea presupune deplasări  da  nu; detalii: .....

**V. Felul muncii**

Art. 4. — Salariatul va desfășura activitățile prevăzute în fișa postului, care face parte integrantă din prezentul contract, cu respectarea cerințelor de calificare, după caz: .....

**VI. Durata muncii**

Art. 5. — (1) Durata normală a muncii este de ..... ore/zi și ..... ore/săptămână.

(2) Repartizarea timpului de muncă este uniformă /inegală .

(3) Programul de lucru este următorul: ..... — ....., cu pauza de masă de ..... minute.

(4) Repausul zilnic minim constă în: ..... ore consecutive.

(5) Repausul săptămânal constă în: .....

(6) Munca suplimentară se compensează conform art. 122 și 123 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Modalitatea de compensare convenită este următoarea: .....

**VII. Concediul**

Art. 6. — (1) Durata concediului de odihnă anual plătit este de ..... zile lucrătoare.

(2) De asemenea, salariatul beneficiază de concedii conform legislației în vigoare (concediu de boală, concediu de maternitate/paternitate, concediu fără plată etc.).

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se calculează conform art. 150 din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**VIII. Salariul**

Art. 7. — (1) Salariul de bază lunar brut este de ..... lei.

(2) Salariul lunar net este de ..... lei.

(3) Tariful orar este de ..... lei.

(4) Salariul se plătește la data de ..... a lunii, în contul bancar al salariatului, cont nr. ...., deschis la .....

(5) Salariul minim brut pe țară garantat în plată aplicabil este de ..... lei, conform Hotărârii Guvernului nr. ....

în vigoare la data semnării contractului.

(6) Salariatul beneficiază de următoarele sporuri:

a) sporul de vechime: .....%;

b) sporul pentru muncă prestată în timpul nopții: .....%;

c) alte sporuri: .....

(7) Alte beneficii sunt următoarele: .....

(8) Contractul colectiv de muncă aplicabil este următorul: .....

**IX. Urmărirea silită a drepturilor salariale**

Art. 8. — Drepturile salariale pot fi urmărite silit în condițiile și în limitele prevăzute de Codul de procedură civilă și de alte dispoziții legale aplicabile.

**X. Impozite, taxe și contribuții**

Art. 9. — (1) Angajatorul are obligația de a reține și vira la buget impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de salariat, conform legislației fiscale și de asigurări sociale în vigoare.

(2) Cuantumul contribuțiilor este următorul:

a) impozitul pe venit: .....% (reținut la sursă de angajator);

b) contribuția la asigurările sociale (CAS): .....%;

c) contribuția la asigurările sociale de sănătate (CASS): .....%;

d) alte contribuții: .....

(3) Convenția de evitare a dublei impuneri aplicabilă este următoarea: .....

(4) Convenția de evitare a dublei percepți de contribuții sociale aplicabilă este următoarea: .....

**XI. Securitatea și sănătatea în muncă**

Art. 10. — (1) Angajatorul are obligația de a asigura salariatului condițiile de securitate și sănătate în muncă, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Echipamentul individual de protecție este asigurat de angajator:  da  nu.

(3) Tipul activității este: normală /deosebită /specială .

(4) Salariatul va fi supus examinării medicale la angajare și periodic, conform legislației în vigoare.

**XII. Asigurarea cazării și transportului**

Art. 11. — (1) Cazarea va fi asigurată de angajator  în sarcina salariatului

Condițiile de cazare: .....

Adresa locului de cazare: .....

Costul cazării (dacă este suportat de salariat): ..... lei/lună

Hrana este: asigurată de angajator /în sarcina salariatului

În situația în care cazarea este asigurată de angajator, costul chiriei reținut din salariul salariatului nu poate depăși 25% din remunerația netă/salariul net al acestuia.

Cuantumul convenit al chiriei este: ..... lei/lună, reprezentând .....% din salariul net.

(2) Transportul este asigurat astfel:

— transportul din țara de origine până în România: asigurat de angajator /în sarcina salariatului .

— transportul de la locul de cazare la locul de muncă: asigurat de angajator /în sarcina salariatului .

— condițiile de repatriere (inclusiv în caz de boală profesională, accident de muncă sau deces): .....

**XIII. Despăgubiri în caz de boală profesională, accident de muncă sau deces**

Art. 12. — Angajatorul asigură salariatul pentru riscurile de accident de muncă și boli profesionale, în condițiile Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**XIV. Drepturi și obligații generale ale angajatorului**

Art. 13. — Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi și obligații:

a) să stabilească atribuțiile corespunzătoare funcției, în condițiile legii;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

d) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă;

e) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă;

f) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

g) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

i) să nu rețină documentele de identitate ale salariatului și să nu restricționeze libertatea de mișcare a acestuia în afara programului de lucru.

**XV. Drepturi și obligații generale ale salariatului**

Art. 14. — Salariatul are, în principal, următoarele drepturi și obligații:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formare profesională;
- h) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- i) obligația de a respecta disciplina muncii;
- j) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- k) obligația de a respecta măsurile de sănătate și securitate a muncii în unitate;
- l) obligația de a informa angajatorul de îndată ce a luat la cunoștință de existența unor nereguli, abateri sau pericole ce pot afecta desfășurarea activității;
- m) obligația de a respecta legislația română în vigoare pe toată durata șederii pe teritoriul României.

#### XVI. Criteriile de evaluare a activității profesionale a străinului

Art. 15. — Criteriile de evaluare a activității profesionale a străinului sunt următoarele: .....

#### XVII. Clauze speciale privind lucrătorul străin

Art. 16. — (1) Salariatul — lucrătorul străin prevăzut la art. 27<sup>2</sup> din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu poate avea inițiativa schimbării angajatorului pentru o perioadă de 6 luni de la data începerii activității pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE. Data înregistrării în REGES-ONLINE este următoarea ....., potrivit art. 40 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

(2) Prin excepție, salariatul poate iniția schimbarea angajatorului anterior perioadei de 6 luni în cazuri justificate de încălcare gravă de către angajator a clauzelor contractuale sau a raporturilor de muncă, potrivit art. 40 alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

(3) În situația nerespectării perioadei de 6 luni, angajatorul poate recupera sumele investite pentru cursurile de limba română, pentru cazare și transport, potrivit art. 40 alin. (9) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

(4) După expirarea perioadei prevăzute la alin. (1) și (2), străinul poate schimba angajatorul doar prin intermediul agenției de plasare care este parte a contractului de plasare până la împlinirea perioadei de 2 ani de la data începerii activității pe teritoriul României, înregistrată în REGES-ONLINE.

Art. 17. — Angajatorul se obligă să asigure salariatului cursuri de limba română care să cuprindă și elemente de integrare culturală și socială, pe o perioadă de minimum 6 luni de la data înregistrării activității în REGES-ONLINE, cu o durată de cel puțin 6 ore pe săptămână, potrivit art. 7 alin. (1) lit. g) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026. Modalitatea de organizare: .....; furnizorul/instituția: .....; programul cursurilor: .....

Art. 18. — Angajatorul notifică agenția de plasare și Inspectoratul General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare de la data constatării, cu privire la: (i) absența nemotivată a salariatului pentru mai mult de 3 zile lucrătoare consecutive; (ii) încetarea prezentului contract individual de muncă; (iii) orice situație în care salariatul se află în pericol sau este supus exploatării, potrivit art. 7 alin. (1) lit. e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026.

#### XVIII. Alte clauze

Art. 19. — (1) Perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz.

(2) Perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

(3) Alte clauze sunt următoarele: .....

#### XIX. Dispoziții finale

Art. 20. — (1) Prezentul contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil și cu regulamentul intern al angajatorului.

(2) Orice modificare a prezentului contract individual de muncă se realizează prin act adițional, în condițiile legii.

(3) Prezentul contract individual de muncă se înregistrează în Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 295/2025 privind Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE, cu modificările ulterioare.

(4) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt de competența instanțelor judecătorești de drept comun cu jurisdicție în materia litigiilor de muncă.

(5) Prezentul contract a fost redactat în ..... exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte contractantă.

Angajatorul

Denumirea: .....

Reprezentantul legal: .....

Semnătura: .....

Ștampila: .....

Data: .....

Salariatul

Numele și prenumele: .....

Semnătura: .....

Data: .....

Am primit un exemplar original al prezentului contract individual de muncă.

Semnătura salariatului: ..... Data: .....