

Model: contractul individual de muncă al străinului

Contractul individual de muncă al străinului este al treilea model-cadru aprobat prin **Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026** (Monitorul Oficial nr. 484 din 11 iunie 2026) — Anexa nr. 3. Se încheie între angajator și lucrătorul străin, în temeiul art. 10 și următoarele din Codul muncii, al OUG nr. 32/2026 și al ofertei ferme de locuri de muncă, și se înregistrează în **REGES-ONLINE**.

Ce îl deosebește de un CIM obișnuit

- **Redactare obligatoriu bilingvă:** în limba română și, după caz, în limba statului de origine ori într-o limbă de circulație internațională pe care străinul o înțelege; în caz de redactare în mai multe limbi, **versiunea în limba română este versiunea autentică** din punct de vedere juridic (art. 3 din ordin).
- **Utilizarea modelului-cadru este obligatorie**, sub sancțiunea nulității absolute a contractelor care nu respectă elementele obligatorii; clauzele specifice suplimentare rămân permise prin negociere (art. 2 din ordin).
- **Momentul încheierii:** anterior obținerii vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, respectiv a permisului de ședere în scop de muncă (art. 4 alin. (2) din ordin).
- **Clauze speciale pentru lucrătorul străin** (cap. XVII): interdicția schimbării angajatorului 6 luni de la începerea activității înregistrate în REGES-ONLINE (cu excepția încălcărilor grave din partea angajatorului), schimbarea doar prin agenția de plasare până la 2 ani, dreptul angajatorului de a recupera investițiile în cursuri de română, cazare și transport dacă perioada de 6 luni nu e respectată (art. 40 alin. (9) din OUG 32/2026).
- **Cursuri de limba română obligatorii** (cap. XVII, art. 17): minimum 6 luni de la înregistrarea activității în REGES-ONLINE, cel puțin 6 ore pe săptămână, cu elemente de integrare culturală și socială — cu rubrici pentru furnizor, modalitate de organizare și program.
- **Plafonul chiriei:** dacă angajatorul asigură cazarea, chiria reținută din salariu **nu poate depăși 25% din salariul net** al lucrătorului (cap. XII).
- **Obligații de notificare:** angajatorul anunță agenția de plasare și IGI în 5 zile lucrătoare despre absența nemotivată de peste 3 zile lucrătoare consecutive, încetarea contractului sau situațiile de pericol/exploatare (art. 18).

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

Articolul 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

Articolul 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 nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

IV. Locul de muncă

Articolul 3

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

(2) Activitatea presupune deplasări: [] da [] nu; detalii:

V. Felul muncii

Articolul 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

Articolul 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

Articolul 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

Articolul 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

Articolul 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

Articolul 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) Quantumul 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 percepere de contribuții sociale aplicabilă este următoarea:

XI. Securitatea și sănătatea în muncă

Articolul 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

Articolul 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. Quantumul 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

Articolul 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

Articolul 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, din contractul colectiv de muncă și din 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

Articolul 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 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

Articolul 15

Criteriile de evaluare a activității profesionale a străinului sunt următoarele:

XVII. Clauze speciale privind lucrătorul străin

Articolul 16

(1) Salariatul — lucrătorul străin prevăzut la art. 27² 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.

Articolul 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:

Articolul 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

Articolul 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

Articolul 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	Salariatul
Denumirea:	Numele și prenumele:
Reprezentantul legal:	Semnătura:

Angajatorul		Salariatul	
Semnătura:		Data:	
Ștampila:			
Data:			

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

Semnătura salariatului: Data:

Textul modelului-cadru este preluat din Anexa nr. 3 la Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026, publicat în Monitorul Oficial nr. 484 din 11 iunie 2026. Verificați întotdeauna forma în vigoare a actului la data utilizării.