

Model: contractul de plasare a lucrătorului străin

Contractul de plasare este al doilea dintre cele trei modele-cadru aprobate prin **Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026** (Monitorul Oficial nr. 484 din 11 iunie 2026) și singurul **tripartit**: se semnează de agenția de plasare, de angajator și de lucrătorul străin. El transpune într-un singur document elementele ofertei ferme de locuri de muncă și drepturile și obligațiile tuturor celor trei părți, în temeiul OUG nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România.

Reguli speciale pentru contractul de plasare

- **Redactare obligatoriu bilingvă.** Contractul 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. **Versiunea în limba română este versiunea autentică** din punct de vedere juridic (art. 3 din ordin).
- **Exemplar original pentru fiecare parte.** Agenția de plasare are obligația de a înmâna câte un exemplar original al contractului de plasare fiecăreia dintre părțile contractante, **anterior începerii activității** (art. 4 alin. (1) din ordin) — iar lucrătorului i se transmite un exemplar **anterior plecării din țara de origine**.
- **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).
- **Utilizare exclusivă a modelului-cadru**, sub sancțiunea nulității absolute a contractelor care nu respectă elementele obligatorii (art. 2 din ordin); clauzele specifice suplimentare rămân permise prin negociere.

Punctele-cheie din model

- **Regula celor 6 luni:** lucrătorul nu poate schimba angajatorul în primele 6 luni de la începerea activității înregistrate în REGES-ONLINE, cu excepția cazurilor justificate de încălcare gravă din partea angajatorului; între 6 luni și 2 ani schimbarea e posibilă doar prin agenția de plasare parte a contractului.
- **Protecție împotriva abuzurilor:** interdicția reținerii documentelor de identitate, a restricționării libertății de mișcare, a muncii forțate; condițiile de muncă nu pot fi inferioare celor convenite.
- **Cursuri de limba română:** angajatorul le asigură, cu elemente de integrare culturală, minimum 6 luni de la începerea activității, cel puțin 6 ore pe săptămână.
- **Transparența costurilor:** taxele percepute de autorități se enumeră explicit, cu mențiunea cui revine suportarea lor; agenția nu poate percepe taxe sau comisioane de la lucrător.

- **Date de contact ale instituțiilor** (Inspekția Muncii, IGI, Poliția Română, ANITP, ANOFM) — parte obligatorie a contractului, ca lucrătorul să știe unde poate sesiza încălcări.

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

Articolul 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

Articolul 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 de securitate și sănătate 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 impunerii aplicabilă:
- Convenția de evitare a dublei perceperii 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

Articolul 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

Articolul 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 agreeate 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.

Articolul 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 cuantumul 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.

Articolul 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), 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.

VI. Protecție împotriva abuzurilor

Articolul 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

Articolul 8

Lucrătorul este informat 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 antitrafic:; 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

Articolul 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

Articolul 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 de salarizare prevăzute în prezentul contract, lucrătorul are dreptul să se adreseze instanțelor judecătorești sau autorităților prevăzute la art. 8.

X. Dispoziții finale

Articolul 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 cetăţeanului străin	Angajatorul	Lucrătorul
Denumirea:	Denumirea:	Numele şi prenumele:
Reprezentantul legal:	Reprezentantul legal:	Semnătura:
Semnătura:	Semnătura:	Data:
Ştampila:	Ştampila:	
Data:	Data:	

Textul modelului-cadru este preluat din Anexa nr. 2 la Ordinul MMFTSS nr. 655/26.05.2026, publicat în Monitorul Oficial nr. 484 din 11 iunie 2026. Verificaţi întotdeauna forma în vigoare a actului la data utilizării.