

De exemplu, începând cu luna octombrie 2024, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 40,04 lei. Această valoare nominală se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025 (Ordinul 4.679/2024 pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 956 din 24 septembrie 2024).

valoare

Salariații beneficiază de un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile lucrate, iar acest număr nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- a) efectuează concediul de odihnă;
- b) beneficiază de zile libere plătite;
- c) sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- d) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

ATENȚIE!

Așadar, în zilele în care au absentat pentru urgențe familiale, în condițiile art. 152² din Codul muncii, salariații nu beneficiază de tichete de masă.

Salariatul are obligația să restituie angajatorului, la finele fiecărei luni, precum și la încetarea contractului individual de muncă, valoarea corespunzătoare tichetelor de masă necuvenite.

În continuare vă prezentăm câteva cazuri speciale în ceea ce privește acordarea tichetelor de masă.

a) Cazul salariaților care muncesc în ture

În cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore – în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durată normală a timpului de muncă de 8 ore.

Fracțiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

b) Cazul telesalariaților și al salariaților care muncesc la domiciliu

Acordarea tichetelor de masă nu este condiționată de locul de muncă în unitate.

Salariații pot beneficia de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrată, dar nu mai mult de numărul zilelor lucrătoare din lună, indiferent unde au locul muncii.

De aceea, salariații care muncesc în regim de telemuncă și salariații cu munca la domiciliu pot beneficia de tichete de masă.

c) Cazul salariaților mobili

Întocmai ca și telesalariații, și salariații care prestează activitate la domiciliu, salariații mobili, nu au locul muncii în unitate. Ei pot beneficia de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrată, dar nu mai mult de numărul zilelor lucrătoare din lună.

d) Cazul salariaților care muncesc în cumul de funcții

În cazul cumulului de funcții, tichetele de masă, tichetele de creșă se pot acorda doar la locul unde salariatul are funcția de bază.

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că, în cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul biletelor de valoare alege, în scris, angajatorul care îi va acorda biletele de valoare, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea realizată.

În realitate însă, nu există nicio situație în care nu se poate stabili funcția de bază.

Într-adevăr, conform art. 7 pct. 2 din Codul fiscal, activitate dependentă la funcția de bază reprezintă orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

Prin urmare, salariatul **are oricum obligația** să declare angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază. Nu poate exista nicio situație în care nu poate fi stabilită funcția de bază.

e) Cazul salariaților delegați

Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 stabilesc că salariații nu au dreptul la tichete de masă pentru ziua în care sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc diurnă. Dar salariații delegați vor avea dreptul la tichet de masă pentru ziua în care sunt delegați și nu primesc diurnă.

Exemplu:

- – Salariatul delegat în localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă dar poate primi tichet de masă.
- – Salariatul delegat într-o localitate situată la o distanță mai mică de 5 km de localitatea unde își are locul de muncă nu va primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.
- – Salariatul delegat pe o perioadă mai mică de 12 ore nu poate primi diurnă, dar poate primi tichet de masă.
- – Dacă salariatul are dreptul la diurnă nu i se poate acorda tichet de masă în locul diurnei.

f) Cazul salariaților care se află la formare profesională

În perioada în care un salariat se află la cursuri de formare profesională beneficiază de tichete de masă dacă formarea profesională a fost inițiată de angajator.

Dacă formarea profesională este inițiată de angajator, conform prevederilor art. 197 alin. (2) din Codul muncii, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

În consecință, atunci când formarea profesională este inițiată de angajator, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar salariatul va beneficia de toate drepturile salariale, inclusiv de tichete de masă.

Dimpotrivă, în situația în care salariatul solicită acordarea concediului de formare profesională, în baza art. 51 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, pe durata concediului pentru formare profesională, contractul individual de muncă se suspendă la inițiativa salariatului, acesta beneficiind de indemnizație de concediu stabilită conform art. 150 din Codul muncii.

În perioada de suspendare a contractului individual de muncă, salariatul nu beneficiază de tichete de masă, întrucât în această perioadă se suspendă plata drepturilor salariale în conformitate cu prevederile art. 49 alin. (2) din Codul muncii.

funcția
de bază

2. Tichetele culturale

Tichetele culturale sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale.

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși:

- suma de 220 de lei pentru tichetele acordate lunar,
- suma de 440 de lei/eveniment pentru cele acordate ocazional.

valoare

Aceste valori se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2025, respectiv februarie 2025 și martie 2025 (Ordinul ministrului finanțelor nr. 3.219/2024 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2024, publicat în Monitorul Oficial nr. 974 din 27 septembrie 2024).

3. Tichetele de creșă

Tichetele de creșă sunt bilete de valoare care se acordă, lunar, angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap.

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul.

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Spre exemplu, începând cu luna octombrie 2024, valoarea unui tichet de creșă este de 660 lei.

valoare

Valoarea nominală a unui tichet de creșă este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 100 lei.

Tichetele de creșă pot fi acordate numai la locul de muncă unde salariații au funcția de bază.

Tichetele de creșă pot fi utilizate de către angajați numai la creșele sau entitățile asimilate acestora și cu care unitățile emitente au încheiate contracte de prestări de servicii. Prin entități asimilate se înțelege alte unități de educație timpurie antepreșcolară, publice sau private, organizate în condițiile legii, precum și persoanele care exercită profesia de bonă în condițiile Legii nr. 167/2014 privind exercitarea profesiei de bonă.



Tichetele de creșă se distribuie salariaților lunar, pentru fiecare dintre copiii lor naturali, inclusiv pentru fiecare copil adoptat, precum și pentru cei cărora li s-a instituit tutela, pe baza următoarelor documente:

- a) cerere pentru acordarea tichetului de creșă;

- documente
- b) actul doveditor eliberat de creșa/entitatea asimilată acesteia la care este înscris copilul;
 - c) documente care să ateste calitatea de părinte, respectiv certificatul de naștere al copilului, în cazul părinților naturali, sau hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției, în cazul copilului adoptat;
 - d) documente care să ateste calitatea de tutore, respectiv hotărârea judecătorească de instituire a tutelei sau, după caz, dispoziția autorității tutelare;
 - e) declarație pe propria răspundere că celălalt părinte sau, după caz, tutorele nu beneficiază de tichete de creșă, de concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani, în cazul copilului cu handicap, prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
 - f) alte documente solicitate de angajator, după caz, potrivit regulamentului.

4. Tichetele cadou

Tichetele cadou sunt bilete de valoare acordate ocazional angajaților proprii pentru cheltuieli sociale.

ATENȚIE!

Se pot acorda tichete cadou doar angajaților proprii.

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 s-a interzis acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajaților proprii.

Acordarea tichetelor cadou altor persoane decât angajaților proprii se sancționează cu 14 puncte amendă, iar un punct-amendă reprezintă contravaloarea unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Angajații pot beneficia de tichete cadou, acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale.

Tichetele cadou se emit doar în format electronic.

Conform Codului fiscal, în cazul cadourilor în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori, veniturile sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei:

- cadouri oferite angajaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- cadouri oferite angajatorilor cu ocazia zilei de 8 martie;
- cadouri oferite angajaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie.

SFATUL NOSTRU

Atenție însă! Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 300 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou.

Dacă se acordă suma de 300 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 300 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 300 de lei cu aceste ocazii nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri. Din punct de vedere fiscal, ca urmare a adoptării O.U.G. nr. 130/2021, acordarea tichetelor cadou salariaților nu mai conferă nicio facilitate fiscală.

Astfel, în cazul în care se acordă tichete cadou cu alte destinații decât Crăciun, Paște, 1 iunie, 8 martie, contravaloarea acestora se impozitează cu impozit pe venit și contribuții sociale.

Potrivit Ordinului nr. 1.964/2024 privind aprobarea modelului contractului care se încheie între angajatori și agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București pentru acordarea de tichete de activități casnice, în condițiile art. 11 din Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, publicat în Monitorul Oficial nr. 950 din 23 septembrie 2024, contractul dintre angajator și AOFM se va întocmi potrivit modelului prezentat mai jos.

reglementare

Menționăm că sunt avuți în vedere angajatorii prevăzuți la art. 3 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, respectiv instituțiile publice centrale și locale, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv cele finanțate integral din venituri proprii, operatorii economici, regiile autonome, societățile și companiile naționale, societățile, indiferent de forma juridică de organizare și de forma de proprietate, instituțiile financiare și instituțiile de credit, organizațiile cooperatiste, societățile agricole și alte forme de asociere agricolă cu personalitate juridică, organizațiile nonprofit, precum și orice altă entitate care are statutul legal de persoană juridică constituită potrivit legislației române.

CONTRACT Nr. /

pentru acordarea de tichete de activități casnice, în condițiile art. 11 din Legea nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, cu modificările și completările ulterioare

Părțile contractante:

- Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Județeană /a Municipiului București (AOFM), cu sediul în localitatea, str. nr., județul /municipiul, sectorul, având CUI, cont bancar, deschis la, telefon, fax, e-mail, reprezentată legal prin domnul/doamna, în calitate de director executiv, și
- Angajatorul (*dintre cei prevăzuți la art. 3 din Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare*) (denumirea/numele), având codul de identificare fiscală, codul CAEN, cu sediul în localitatea, str. nr., județul /municipiul, sectorul, având cont bancar, deschis la, telefon, fax, e-mail, reprezentat legal prin domnul/doamna, în calitate de

în temeiul prevederilor art. 15 alin. (3) din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 111/2022 privind reglementarea activității prestatorului casnic, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 822/2022, cu modificările și completările ulterioare, au convenit încheierea prezentului contract.

1. Obiectul contractului

1.1. Obiectul prezentului contract îl constituie acordarea de către AOFM, conform cererii depuse de către angajator și înregistrate la AOFM cu nr. din data de, aprobată de directorul executiv, a unui număr total de tichete de activități casnice pe suport (*hârtie sau electronic*) angajatorului în

luna anul

sau

anul, eşalonat, după cum urmează:

..... de tichete în luna

..... de tichete în luna

..... de tichete în luna

2. Prețul contractului și modalități de plată

2.1. Valoarea nominală a unui tichet de activități casnice, conform prevederilor legale în vigoare la data încheierii prezentului contract, este de lei.

2.2. Prețul contractului, determinat pe baza valorii prevăzute la subpct. 2.1 și a numărului total de tichete de activități casnice prevăzute la pct. 1 subpct. 1.1 este de lei.

2.3. Plata contravalorii tichetelor de activități casnice acordate se va efectua de către angajator în contul specificat de către AOFM în preambulul prezentului contract, pe baza facturii transmise de către AOFM și a procesului-verbal de recepție încheiat între părți, în termen de 30 de zile de la înregistrarea acestor documente la registratura angajatorului.

3. Durata contractului

3.1. Prezentul contract intră în vigoare la data semnării de către ambele părți și produce efecte juridice până la data de

4. Obligațiile părților

4.1. AOFM se obligă:

a) să acorde angajatorului tichetele de activități casnice solicitate prin cererea depusă și aprobată;

b) să emită factura pentru tichetele de activități casnice acordate;

c) să ofere angajatorului, la solicitarea acestuia, informații referitoare la obligațiile legale pe care acesta le are în legătură cu achiziționarea și acordarea tichetelor de activități casnice salariaților proprii;

d) să utilizeze datele și informațiile referitoare la salariați solicitate angajatorului pentru emiterea tichetelor de activități casnice individualizate și pentru utilizarea acestora în calitate de beneficiar casnic, respectiv numele și prenumele și codul numeric personal, cu respectarea prevederilor Legii nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a 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), cu modificările ulterioare.

4.2. Angajatorul se obligă:

a) să acorde tichetele de activități casnice achiziționate exclusiv angajaților care sunt în drept să utilizeze tichetele de activități casnice, în calitate de beneficiari casnici;

b) să plătească AOFM contravaloarea tichetelor de activități casnice achiziționate la termenul și în condițiile prevăzute de prezentul contract;

c) să completeze, pe fiecare tichet de activități casnice emis pe suport hârtie, numele, prenumele și codul numeric personal ale fiecărui angajat care este în drept să utilizeze tichetele de activități casnice, în calitate de beneficiar casnic;

d) să transmită datele și informațiile referitoare la salariați solicitate de AOFM pentru emiterea tichetelor de activități casnice, pe suport electronic, individualizate și pentru utilizarea acestora în calitate de beneficiar casnic, respectiv numele și prenumele și codul numeric personal, cu respectarea prevederilor Legii nr. 190/2018, cu modificările ulterioare.

5. Prelucrarea datelor cu caracter personal

5.1. Colectarea, prelucrarea și stocarea/arhivarea datelor cu caracter personal se vor realiza în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului 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), precum și cu respectarea legislației naționale în materie, în scopul realizării obiectului prezentului contract.

5.2. Datele cu caracter personal, așa cum sunt clasificate în Regulamentul (UE) 2016/679, vor fi prelucrate în acord cu legislația menționată pe toată perioada contractuală, în scopul și temeiul legal pentru care s-a încheiat prezentul contract.

5.3. Părțile contractante vor lua măsuri tehnice și organizatorice adecvate, potrivit propriilor atribuții și competențe instituționale, în vederea asigurării unui nivel corespunzător de securitate a datelor cu caracter personal prelucrate.

5.4. Părțile contractante vor asigura, potrivit propriilor atribuții și competențe instituționale, toate condițiile tehnice și organizatorice pentru păstrarea confidențialității, integrității și disponibilității datelor cu caracter personal.

5.5. Părțile contractante se vor informa și se vor notifica reciproc cu privire la orice încălcare a securității prelucrării datelor cu caracter personal, în vederea adoptării de urgență a măsurilor tehnice și organizatorice ce se impun și în vederea notificării Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal (ANSPDCP), conform obligațiilor ce decurg din prevederile Regulamentului (UE) 2016/679.

5.6. Părțile contractante, prin reprezentanții desemnați să prelucreze datele cu caracter personal, vor întocmi evidențele activităților de prelucrare conform art. 30 din Regulamentul (UE) 2016/679, precum și ale consimțământului persoanelor vizate, făcând dovada acestora în scris și în format electronic ori de câte ori vor fi solicitate de către ANSPDCP.

6. Recepție

6.1. Recepția calitativă și cantitativă a tichetelor de activități casnice acordate se va concretiza într-un proces-verbal de recepție, întocmit în două exemplare și semnat de ambele părți de către reprezentanții desemnați în acest scop.

6.2. În situația în care angajatorul constată neconcordanțe între cantitatea și calitatea tichetelor de activități casnice acordate, acesta notifică în scris AOFM.

6.3. AOFM va remedia neconcordanțele identificate în termen de 10 zile de la primirea notificării scrise prevăzute la subpt. 6.2.

7. Penalități

7.1. În cazul în care, din vina sa, AOFM nu își execută obligațiile asumate prin prezentul contract, atunci angajatorul are dreptul de a percepe penalități în cuantum de 0,04% pe zi din valoarea obligației neexecutate, dar nu mai puțin decât dobânda legală penalizatoare prevăzută la art. 3 alin. (21) din Ordonanța Guvernului nr. 13/2011 privind dobânda legală remuneratorie și penalizatoare pentru obligații bănești, precum și pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul bancar, aprobată prin Legea nr. 43/2012, cu completările ulterioare. Penalitatea se aplică la valoarea obligațiilor neexecutate, pentru fiecare zi de întârziere, fără ca penalitățile să poată depăși valoarea contractului.

7.2. În cazul în care, la expirarea perioadei convenite, angajatorul nu onorează factura, atunci AOFM are dreptul de a solicita penalități în cuantum de 0,04% din valoarea plății neefectuate, pe zi de întârziere, dar nu mai puțin decât valoarea dobânzii legale penalizatoare, în conformitate cu prevederile art. 4 din Legea nr. 72/2013 privind măsurile pentru combaterea întârzierii în executarea obligațiilor de plată a unor sume de bani rezultând din contracte încheiate între profesioniști și între aceștia și autorități contractante, dar nu mai mult decât valoarea plății neefectuate, care curge de la expirarea termenului de plată.

8. Forța majoră

8.1. Forța majoră este constatată de o autoritate competentă.

8.2. Forța majoră exonerează părțile semnatare de îndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract, pe toată perioada în care aceasta acționează.

8.3. Îndeplinirea contractului va fi suspendată în perioada de acțiune a forței majore, fără a prejudicia drepturile ce li se cuveneau părților până la apariția acesteia.

8.4. Partea semnatară care invocă forța majoră are obligația de a notifica celeilalte părți, în termen de 5 zile, producerea acesteia și de a lua orice măsuri care îi stau la dispoziție în vederea limitării consecințelor.

8.5. Dacă forța majoră acționează sau se estimează că va acționa pe o perioadă mai mare de 15 zile, fiecare parte va avea dreptul să notifice celeilalte părți încetarea pe deplin drept a prezentului contract, fără ca vreuna dintre părți să poată pretinde celeilalte daune-interese.

9. Încetarea contractului

9.1. Prezentul contract încetează:

- a) prin expirarea termenului prevăzut la pct. 3 subpct. 3.1;
- b) prin acordul părților, consemnat în scris;
- c) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în cel mult 15 zile de la apariția unor circumstanțe care nu au putut fi prevăzute la data încheierii contractului;
- d) prin reziliere de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor asumate prin prezentul contract, de către una dintre părți, în măsura în care la notificarea adresată de partea lezată partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit contractului în termen de 15 zile lucrătoare de la primirea notificării;
- e) pe deplin drept, în caz de forță majoră, în condițiile pct. 8 subpct. 8.5.

10. Litigii

10.1. Orice litigiu apărut în legătură cu prezentul contract se va soluționa pe cale amiabilă, iar în caz de neînțelegere, litigiul va fi soluționat de instanțele judecătorești competente.

11. Comunicări

11.1. (1) Orice comunicare între părți referitoare la îndeplinirea prezentului contract trebuie să fie transmisă și în scris.

(2) Orice document scris trebuie înregistrat atât în momentul transmiterii, cât și în momentul primirii.

11.2. Comunicările între părți se pot face prin telefon, fax sau e-mail, cu condiția confirmării în scris a primirii comunicării.

12. Dispoziții finale

12.1. Orice modificare a prezentului contract se va face numai prin act adițional semnat de ambele părți.

12.2. Prezentul contract a fost redactat și semnat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

AOFM
Reprezentanți

Nume:
.....

Funcție:
.....

Semnătură:
.....

Angajator
Reprezentanți

Nume:
.....

Funcție:
.....

Semnătură:
.....