Model-cadru

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de ................... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților

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

A. Părțile contractului

Angajator — persoană juridică/fizică ........................................., cu sediul/domiciliul în .......................,

înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ................. cu nr. ............................,

cod fiscal ..................., telefon .........................., e-mail ............................................., reprezentată legal prin

domnul/doamna ........................, în calitate de ....................,

și

salariatul/salariata — domnul/doamna ..........................................................., domiciliat/domiciliată în

localitatea ..............., str. ............ nr. ...., sectorul/județul ..........., e-mail ......................., posesor/posesoare

al/a cărții de identitate/pașaportului seria ...... nr. ......, eliberată/eliberat de ................ la data de .................,

CNP ..............................., autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria ........ nr. ..............

din data ...............,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora

am convenit:

B. Obiectul contractului: ............................................

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata .................................................... urmând să înceapă activitatea

la data de ....................;

b) determinată, de ................ zile/săptămâni/luni, începând cu data de ................................. și până

la data de ................., în conformitate cu art. 83 lit. .... din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată,

cu modificările și completările ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv ........................... .

D. Perioada de probă:

a) durata de ............................ zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă

pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) ............................. .

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la ......................... (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.),

din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ........................................... .

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

................................. (pe teren/la sediul clienților/arie geografică ......................., grup de unități etc.).

În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare ................. (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator ................... (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupația ........................................, conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ....... ore/zi și/sau ....... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ......................, între orele ...................

sau ................... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ................... .

b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului

colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ...... ore/zi, ...... ore/săptămână, ...... ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ..............., între orele ....................,

sau ................... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ................... .

b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv

de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări

urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de .............. zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ................ zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: .................. lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...............;

b) indemnizații ................;

c) prestații suplimentare în bani ...................;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .................;

e) alte adaosuri ..................................................................... .

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru

se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora,

conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată,

cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este

posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu

în cuantum de ............................ .

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte

normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor

la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii,

republicată, cu modificările și completările ulterioare.

5. Data/Datele la care se plătește salariul este/sunt ........................ .

6. Metoda de plată ................................ .

J. Alte clauze:

a) 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;

b) 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;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile

prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările

și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze ....................................................... .

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările

de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: ................... .

N. Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și

semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ..........................., în conformitate

cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..................................... în conformitate

cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/deosebit

de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

a) echipament individual de protecție ........................;

b) echipament individual de lucru ........................;

c) materiale igienico-sanitare ........................;

d) alimentație de protecție ........................;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ........................ .

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

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 securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform

fișei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea

atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30

din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările

și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

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

d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit

legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile

de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau

la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii

activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute

de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă,

din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor

de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc

desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat,

în condițiile legii;

g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea

desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un

extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

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

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup

de unități/sector de activitate) ................... .

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii

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

colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă

impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării,

cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul

colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea

prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii,

cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,

...............................

Reprezentant legal,

...............................

Salariat,

Semnătura ...............................

Am primit un exemplar.

Semnătura ...............................

Data .......................