

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat la data de si inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor cu nr. din data de

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica, cu sediul/domiciliul in, inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail, reprezentata legal prin domnul/doamna, in calitate de,
si

salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliata in localitatea, str. nr., sectorul/judetul, e-mail, posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria nr., eliberata/eliberat de la data de, CNP, autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria nr. din data,
am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa activitatea la data de

b) determinata, de zile/saptamani/luni, incepand cu data de si pana la data de, in conformitate cu art. 83 lit. din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare/acte normative cu caracter special, respectiv

D. Perioada de proba:

a) durata de zile calendaristice/lucratoare, in cazul contractului individual de munca pe perioada determinata;

b) conditiile perioadei de proba (daca exista)

E. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la
(domiciliu/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:
..... (pe teren/la sediul clientilor/arie geografica, grup de unitati etc.). In acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestatii suplimentare (in bani sau in natura);

b) asigurarea/decontarea transportului de catre angajator (dupa caz).

F. Felul muncii

Funcția/Ocupatia, conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de ore/zi si/sau ore/saptamana.

a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele de, intre orele sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ore/zi, ore/saptamana, ore/luna.

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele de, intre orele, sau (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), dupa cum urmeaza:

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar, cu o durata de zile lucratoare.

I. Salariul

1. Salariul de baza lunar brut: lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizatii

c) prestatii suplimentare in bani

d) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura

e) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acestora, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de

4. Munca prestata in zilele de sarbatori legale, precum si in zilele libere platite stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile se compenseaza cu timp liber

platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

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

6. Metoda de plata

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

c) in cazul in care salariatul urmeaza sa isi desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, se vor regasi si in contractul individual de munca;

d) alte clauze

K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice postului sunt prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca/postului de lucru si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional.

M. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

N. Procedura privind utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza:, in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

O. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: in conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

P. Conditii de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

a) echipament individual de protectie

b) echipament individual de lucru

c) materiale igienico-sanitare

d) alimentatie de protectie

e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

R. Drepturile si obligatiile generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- f) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa stabileasca atributiile de serviciu si norma de munca pentru fiecare salariat;
- b) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
- c) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- e) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora;
- f) sa suporte asigurarea medicala privata, contributiile suplimentare la pensia facultativa sau la pensia ocupationala a salariatului, in conditiile legii, dupa caz;
- g) sa acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activitatii profesionale a salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- b) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrările prevazute de lege;
- c) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;

- d) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- e) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- f) sa informeze salariatul cu privire la obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conditiile legii;
- g) sa elibereze un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si specialitate sau un extras din registrul general de evidenta a salariatilor, datat si certificat pentru conformitate;
- h) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispozitii finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de munca aplicabil a fost incheiat (de exemplu: unitati/grup de unitati/sector de activitate)
2. Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si ale contractului colectiv de munca aplicabil, prevazut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, anterior producerii modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege sau in contractul colectiv de munca aplicabil.

T. Conflictete in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca pot fi solutionate atat pe cale amiabila prin procedura concilierii, cat si de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnatura

Am primit un exemplar.

Semnatura

Data