

COORDONAT:
Președinte Organizației Sindicale

Raisa Turcan



APROB:

Directoare IMSP SCM
"Sf. Arhanghel Mihail"
Veronica Țugulschi



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. _____

" _____ " _____ 20 _____

mun. Chișinău

I.M.S.P. Spitalul Clinic Municipal " SFÎNTUL ARHANGHEL MIHAIL "

denumit în continuare "Angajator", în persoana directorului _____ pe de o parte
și dl (dna) _____

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din
Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract
individual de muncă convenind asupra următoarelor:

1. „Salariatul” este angajat în calitate de _____
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă: _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:
a) de bază
b) prin cumul

4. Durata Contractului este:
a) nedeterminată,
b) determinată: _____
(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____
(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
a) din ziua semnării,
b) din _____
(data negocierii de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____
(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. "Salariatul" are următoarele drepturi:
a) La încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract în modul stabilit de
Codul Muncii al RM;
b) la munca, conform clauzelor prezentului Contract individual de muncă;
c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea
și sănătatea în muncă și de contractul colectiv de muncă;
d) la achitarea la timp și integrală a salariului în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea,
cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

d¹) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;

e) la odihnă asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informarea deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, comitetul sindical, organele ierarhic superioare, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formarea profesională, reciclare și perfecționare în conformitate cu prevederile Codului Muncii al RM și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participarea în administrarea Unității, în conformitate cu Codul Muncii al RM și contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective și încheierii contractului colectiv de muncă personal sau prin reprezentanții salariaților (Comitetul sindical), la informare privind executarea contractului individual de muncă și contractul colectiv de muncă;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul Muncii al RM și alte acte normative;

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii al RM și alte acte normative;

o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. „Salariații” este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de funcție conform fișei de post ce ține de specialitate și funcția ocupată

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite și de calitate cuvenită;

c) să respecte cerințele regulamentului intern al Unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte disciplina muncii;

d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Unității și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată „Angajatorul” sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Unității;

g¹) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

h) să achite contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă;

j) să repare prejudiciul cauzat „Angajatorului” din vina „Salariaților” conform legislației în vigoare;

k) în caz de demisie, transfer la alt loc de muncă din inițiativa „Salariaților”, **acesta anunță „Angajatorul” prin cerere scrisă cu 14 zile calendaristice înainte;**

l) va respecta confidențialitatea informației medicale și confidențialitatea datelor cu caracter personal a colegilor de serviciu.

10. „Angajatorul” are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfășoare prezentul contract individual de muncă în modul și condițiile stabilite de Codul Muncii, contractul colectiv de muncă și de alte acte normative;

- b) să ceară "Salariatului" îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile Unității;
- c) să stimuleze "Salariatul" pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- c¹) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;
- d) să tragă "Salariatul" la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul Muncii, contractul colectiv de muncă și alte acte normative;
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele;
- g) să ceară salariatului îndeplinirea muncii în conformitate cu normele stabilite, complexitatea și calitatea cuvenită;
- h) la alte drepturi în conformitate cu actele normative în vigoare.

11. „Angajatorul” este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă;
- b) să respecte clauzele prezentului contract individual de muncă;
- b¹) să aprobe și/sau să modifice statele de personal ale instituției în condițiile stabilite de Codul Muncii;
- d) să ofere „Salariatului” munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure "Salariatului" condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure "Salariatul" cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plingerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul Muncii, de contractul colectiv de muncă;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;
- j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;
- k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;
- n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă,

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului _____

(salariul tarifar sau salariul de funcție, suplimentele sporurilor, adaosurile, premiile, ajutorul material, compensațiile și alocațiile,

_____ inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii)

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limita de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă _____

(durata normativă sau redusă a timpului de muncă, felul săptămîinii de muncă, durata zilei a timpului de muncă,

_____ timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte, etc.)

14. Regimul de odihnă - _____

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

a) Concediul de odihnă anual _____

(durata)

b) Concediul de odihnă anual suplimentar _____

16. Prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului _____

17. Asigurarea socială a "Salariatului" se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Asigurarea medicală a "Salariatului" se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

19. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.)

20. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.19 _____

21. Prezentul contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

22. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul Muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) și b) din Codul Muncii (calamități naturale, avarii de producție etc. și pentru înlăturarea lor), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul Muncii și punctelor 21-22 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul Muncii);
- b) prin acordul părților (art. 77 din Codul Muncii);
- c) la inițiativa uneia din părți (art. 78 din Codul Muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul Muncii);
- a1) prin acordul scris al părților (art. 821 din Codul Muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul Muncii).

28. Angajatorul aplică principiul toleranței zero față de orice formă de hărțuire la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală, iar Salariatul are obligația de a respecta demnitatea și integritatea tuturor persoanelor cu care interacționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu și de a se abține de la orice comportament care poate constitui hărțuire.

Faptele de hărțuire constituie abatere disciplinară gravă și atrag la răspunderea disciplinară, inclusiv concedierea, conform legii și actelor normative interne.

29. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative.

30. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Datele de identificare a părților Contractului:

| "ANGAJATOR" | "SALARIAT" |
|------------------|-----------------------------------------|
| Adresa _____ | Adresa _____ |
| Cod fiscal _____ | Buletin de identitate _____ |
| Semnătura _____ | Eliberat _____ |
| | Cod personal _____ |
| | Cod personal de asigurări sociale _____ |
| L. Ș. | Semnătura _____ |

ÎNCETAT _____ ord. _____ din _____
(data)

A luat cunoștință cu :

- Regulamentul intern IMSP SCM "Sfântul Arhanghel Mihail"
- Contract colectiv de muncă

Semnătura _____
