**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**

Încheiat si înregistrat sub nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in registrul de evidenta a salariatilor

**A. Partile contractului**

***Angajator*** – persoana juridica **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** cu sediul in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_inregistrata la registrul comertului sub nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, cod fiscal \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, telefon \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, reprezentata legal prin **\_\_\_\_\_\_\_\_\_**, in calitate de Administrator,

 si

***Salariatul/salariata \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** domiciliat/a în \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, posesor/posesoare a actului de identitate seria **\_\_\_\_\_\_** nr. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** eliberat de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, la data de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, CNP\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

am încheiat prezentul contract de munca, în urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**C. Durata contractului**:

**nedeterminata,** salariatul/a urmand sa înceapa activitatea la data\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**determinata** de \_\_ lunipe perioada cuprinsa intre data de **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** si data de **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.**

**D. Locul de munca**

 Activitatea se desfasoara la \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

 In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel \_\_\_

**E. Felul muncii**

Functia/meseria: **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, cod \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** conform Clasificarii ocupatiilor din Romania.

**F. Atributiile postului**

Atributiile postului si riscurile specifice postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca\*).

**F1. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:**

1. Sarcinile profesionale de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ale Salariatului sunt prevazute in fisa postului.
2. Procedura de evaluare este stabilita prin Regulamentul Intern, iar criteriile principale de evaluare sunt:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Criteriile mentionate mai sus se vor completa cu cele stabilite prin fisa postului, Regulament Intern si instructiunile scrise date de superiorul ierarhic.

**G. Conditii de munca**

Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

Activitatea se desfasoara in conditii: normale deosebite speciale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

**H. Durata muncii**

1. O **norma intreaga**, durata timpului de lucru fiind de **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .**

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: **8(ore/zi/**ore noapte/inegal);

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

[alternativ]

1. O fractiune de norma de **\_\_** ore/zi ,ore/saptamana .\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 b) Programul de lucru 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.

**I. Concediul**

Durata concediului anual de odihna este de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **zile lucratoare**, **in raport cu durata muncii.**

**J. Salariul**

1. **Salariul de baza lunar brut: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Lei**
2. Alte elemente constitutive:

 sporuri \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 indemnizatii \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 prestatii suplimentari in bani \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 modalitatea prestatiilor suplimentare in natura \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 alte adaosuri \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 60 zile calendaristice dupa efectuarea acesteia. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul anterior mentionat, munca suplimentara va fi platita salariatului prin adaugarea unui spor la salariu corespunzator duratei acesteia, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii.
2. Data/datele la care se plateste salariul este **12** ale lunii urmatoare celei in care s-a efectuat prestatia.

**K. Drepturi specifice legate de sanatatea si securitatea in munca**

echipament individual de protectie

echipament individual de lucru

materiale igienico – sanitare

alimentatie de protectie

alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca conform dispozitiilor cu caracter obligatoriu aplicabile Salariatului Da Nu

**L. Alte clauze:**

a) perioada de proba este de [se va alege perioada maxima – 90 zile pentru functiile de executie sau 120 zile pentru functiile de conducere] zile calendaristice;

b)perioada de preaviz in cazul concedierii este de **20 zile lucratoare**, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii sau contractului colectiv de munca;

c) perioada de preaviz in cazul demisiei este de [**20 zile lucratoare]/[45 zile lucratoare]**, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii cu modificarile si completarile ulterioare;

d) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii se vor regasi si in contractul individual de munca;

e) In cazul in care se dovedeste ca informatiile cu privire la istoricul educational si profesional prezentate anterior angajarii nu sunt reale, corecte, complete Angajatorul poate inceta prezentul contract.

f) Subsemnatul declara ca a fost informat in legatura cu organizarea activitatii, a primit o copie a Regulamentului Intern si procedurile interne de lucru aplicabile.

g) Angajatul va avea si urmatoarele obligatii, in conditiile de mai jos:

**L.g.1. Obligatia de confidenţialitate**

L.g.1.1. Salariatul se angajează să nu dezvăluie şi să nu folosească la niciun moment în timpul sau ulterior încetării raporturilor sale de muncă nici unul din secretele de serviciu sau alte informaţii confidenţiale la care a avut acces pe durata contractului său de muncă cu privire la activităţile Angajatorului si ale entitatilor grupului din care face parte Angajatorul, indiferent de locatia acestora. În mod special, Salariatul va lua toate măsurile pentru ca informaţiile confidenţiale să nu fie divulgate presei şi pentru a preveni accesul oricăror persoane neautorizate sa aibă acces la secretele de serviciu sau la alte informaţii confidenţiale. De asemenea, Salariatul va asigura stocarea adecvată şi în siguranţă a informaţiilor confidenţiale.

L.g.1.2. Informaţiile considerate confidentiale sunt detaliate în Regulamentul Intern al Angajatorului şi pot consta în informatii precum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ etc.

L.g.1.3. Documentele şi materialele scrise puse la dispoziţia Salariatului de către Angajator pentru a fi utilizate de acesta sau cele elaborate de Salariat pe durata contractului său de muncă vor fi returnate către Angajator la încetarea contractului de muncă al Salariatului.

L.g.1.4. Salariatul se obligă să păstreze confidenţialitatea asupra salariului plătit acestuia de către Angajator.

L.g.1.5. Salariatul va putea utiliza echipamentul informatic şi programele de calculator puse la dispoziţia sa de către Angajator, doar în conformitate cu instrucţiunile date coordonatorul direct si politica de IT a Angajatorului. Salariatul nu va putea ridica de la sediul Angajatorului nici un fel de echipament informatic şi nici un program de calculator fără acordul scris al departamentului IT sau al sefului ierarhic. În nici un caz, Salariatul nu va putea descărca date sau programe de calculator de pe computerul de serviciu fără consimţământul prealabil expres al departamentului IT sau al sefului ierarhic.

L.g.1.6. Prezenta obligaţie de confidenţialitate va produce efecte atât pe durata contractului de muncă, cât şi pe o perioadă nelimitată după încetarea contractului individual de muncă. Încălcarea obligaţiei de confidenţialitate va atrage răspunderea Salariatului pentru orice daune provocate prin nerespectarea obligaţiei asumate (inclusiv cheltuielile cu onorariile de avocat ocazionate de această încălcare a obligaţiilor contractuale).

L.g.1.7 Partea contractantă va fi exonerată de răspunderea pentru dezvăluirea de informaţii referitoare la executarea contractului dacă:

a) informaţia era cunoscută părţii contractante înainte ca ea să fi fost primită de la cealaltă parte contractantă; sau

b) informaţia a fost dezvăluită după ce a fost obţinut acordul scris al celeilalte părţi contractante pentru asemenea dezvăluire; sau

c) partea contractantă a fost obligată în mod legal să dezvăluie informaţia.

L.g.1.8. Informatiile Confidentiale nu includ elementele care au devenit publice si care au devenit cunoscute si disponibile publicului larg, prin acte legale si nu prin actele ilicite ale celor aflati sub obligatia pastrarii confidentialitatii elementelor respective.

L.g.1.9 In situatia in care angajatul dezvaluie informatii confidentiale, descrise exemplificativ, dar nu limitativ in cuprinsul Regulamentului Intern, va despagubi Angajatorul cu suma de 25.000 EUR.

**L.g.2. Obligaţia de fidelitate**

L.g.2.1. Salariatul se angajează ca, atât pe durata contractului său de muncă cu Angajatorului, cât şi după încetarea acestuia indiferent de motive, să nu denigreze Angajatorul, salariaţii sau clienţii acestuia.

L.g.2.2. Salariatul se obligă ca atât pe durata contractului de muncă încheiat cu Angajatorul, cât şi după încetarea acestuia pe o durată de 5 ani, direct sau indirect, prin altă afacere sau persoană, să nu deturneze sau să încerce să deturneze clientela Angajatorului către orice altă persoană ce se află în concurenţă cu acesta din urmă, sau care desfăşoară o activitate similară, asemănătoare sau concurentă cu Angajatorul, prin folosirea relaţiilor pe care şi le-a creat cu această clientelă în timpul desfăşurării activităţilor pentru Angajator.

L.g.2.3 Salariatul se obligă ca atât pe durata contractului de muncă cât şi după încetarea acestuia, pe o durată pe o durată de 5 ani, direct sau indirect, prin altă afacere sau persoană, să nu deturneze in mod intentionat sau să încerce să deturneze in mod intentionat salariaţii Angajatorului, precum si să nu atragă, in nici o formă, foşti salariaţi ai Angajatorului să desfăşoare activităţi de aceeaşi natura si pentru aceeaşi arie geografică în care au activat în cadrul Angajatorului, pentru orice societate concurentă.

L.g.2.4 Salariatul se obligă să nu presteze, pe toata perioada derulării prezentului contract, în interesul său propriu sau al unui terţ, o activitate similară cu cea prestată la Angajator conform fişei postului anexată prezentului contract. Salariatul nu va presta o activitate în favoarea unui terţ care se află în relaţii de concurenţă cu Angajatorul, respectiv un terţ care desfăşoară activităţi similare cu activităţile desfăşurate de Angajator conform obiectul de activitate autorizat.

L.g.2.5 Încălcarea oricareia din dispozitiile prezentei clauze constituie abatere disciplinară gravă si atrage răspunderea disciplinara si patrimoniala a salariatului conform legii. În cazul nerespectării obligaţiei de fidelitate mai sus-menţionate, Salariatul il va despagubi pe Angajator cu suma de 25.000 EUR.

**L.g.3. Prelucrarea datelor personale**

L.g.3.1 Salariatul se angajează să furnizeze datele cu caracter personal solicitate şi consimte ca Angajatorul să utilizeze şi/sau să dezvăluie astfel de date oricărui terţ. Angajatorul are obligaţia de a garanta drepturile Salariatului la momentul dezvăluirii datelor cu caracter personal ale acestuia din urmă. Pe toata durata contractului de munca si in situaţia încetării contractului individual de muncă al Salariatului, Angajatorul va respecta reglementările referitoare la protecţia datelor cu caracter personal.

Angajatorul este inregistrat ca operator de date cu caracter personal conform prevederilor legale aplicabile.

**L.g.4 Dreptul de proprietate asupra informatiilor**

L.g.4.1. Drepturile de proprietate intelectuală asupra invenţiilor realizate de Salariat individual sau în colaborare cu alte persoane în timpul executarii contractului ca urmare a sarcinilor de serviciu incredintate angajatului in scris sau verbal se vor naşte în mod valabil în patrimoniul Angajatorului. Dupa inregistrarea valabila a inventiei, Salariatul va beneficia de o remuneratie stabilita conform dispoziţiilor legale.

L.g.4.2. Orice invenţie realizată de Salariat pe durata contractului său individual de muncă, dar nu în exercitarea funcţiei sale pot fi cerute de Angajator în schimbul unei compensaţii. Salariatul îl va informa pe Angajator neîntârziat în legătură cu orice astfel de invenţie.

L.g.4.3. Drepturile de proprietate intelectuală asupra programelor de calculator realizate de Salariat în mod individual sau în colaborare cu alte persoane în exercitarea funcţiei sale sau potrivit instrucţiunilor primite de la Angajator se vor naşte în mod valabil în patrimoniul Angajatorului şi nu vor face obiectul niciunei compensări.

L.g.4.4. Dispoziţiile prezentei clauze se vor completa cu prevederile Legii nr. 64/1991 privind brevetele de invenţie, republicată, ale Legii nr. 8/1996 privind drepturile de autor şi drepturile conexe, cu modificările şi completările ulterioare, precum şi cu orice alte prevederi aplicabile în materia drepturilor de proprietate intelectuală.

**L.g.5. Obligatia de neconcurenta**

L.g.5.1. Pe perioada termenului de preaviz pentru incetarea relatiilor de munca, Angajatorul poate solicita angajatului, in scris, neconcurenta, in forma si continutul descris in cele ce urmeaza: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

**L.g.6. Formare profesională**

L.g.6.1. Prin semnarea prezentului contract Salariata recunoaşte că are obligaţia de a participa la cursurile de formare profesională necesare pentru îndeplinirea în mod eficient a atribuţiilor postului astfel cum aceastea sunt descrise în anexa conţinând detalierea atribuţiilor postului ataşată la contractul individual de muncă.

L.g.6.2. În cazul în care Salariatul frecventează, cu acordul sau, cursurile de formare profesională optionale suportate integral sau parţial de către Angajator, Salariatul se obligă să nu aibă iniţiativa încetării contractului de muncă pe o perioadă de 18 luni de la data absolvirii cursurilor de formare profesională; in caz contrar Salariatul va fi obligat sa suporte toate cheltuielile ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata din perioada de 18 luni stabilita conform prezentului act aditional.

L.g.6.3. Costurile cursurilor de formare profesionala optionale, vor fi aduse la cunostinta Angajatului in prealabil si vor fi acceptate de catre Angajat, (inclusiv costul transportului si costul cazarii, diurna, onorariile de pregatire, onorariile conducatorului programului de pregatire profesionala) si se pot ridica la maxim 7.500 Euro.

L.g.6.4. Pentru calculul partii corespunzatoare din cheltuielile ce urmeaza a fi decontate se va lua in considerare perioada ulterioara absolvirii cursurilor de formare profesionala, urmand ca din suma totala sa se scada un procent de 1/18 pe luna.

**L.g.7. Decontarea cheltuielilor efectuate de Salariat**

L.g.7.1. Cheltuielile efectuate de către Salariat, rezultate din activitatea corespunzătoare unor anumite limite stabilite prin Regulamentul de Ordine Interioara şi a programului specific aprobat anterior de către reprezentantul Angajatorului, vor fi decontate de către Angajator pe baza rapoartelor de cheltuieli scrise şi semnate, însoţite de chitanţele corespunzătoare.

L.g.7.2. Călătoriile în interes de serviciu în afara României vor trebui aprobate anterior în scris de către reprezentantul Angajatorului, iar cheltuielile vor fi în totalitate decontate, în acelaşi mod ca şi cheltuielile corespunzătoare activităţii din România.

**L.g.8. Predarea lucrărilor în curs şi a bunurilor**

L.g.8.1. Salariatul are obligaţia ca, la încetarea contractului său de muncă, să predea toate lucrările în curs superiorului său direct şi să restituie neîntârziat toate bunurile care i-au fost încredinţate în cursul exercitării activităţii şi care aparţin Angajatorului sau care, prin natura lor sunt destinate a fi folosite de Salariat sau care includ toate materialele scrise sau de altă natură considerate ca având caracter secret sau confidenţial în legătură cu activitatea desfăşurată de Angajator sau de către orice altă societate aparţinând grupului din care face parte Angajatorul, dar fără a se limita la acestea. Predarea lucrărilor în curs şi restituirea bunurilor se face prin încheierea unui proces verbal de predare-primire.

**L.g.9 Declaratii de interese**

L.g.9.1. Angajatul va notifica Angajatorul cu privire la orice interes personal sau beneficiu în legătură cu care el personal sau orice alta persoana cu care el are legaturi si care ar putea sa derive din contracte potentiale sau oferte.

L.g.9.2. Angajatul va informa in scris Angajatorul, cu privire la initierea oricaror noi activitati cu alte societăţi sau afaceri pentru sine, cu exceptia societăţilor care fac parte/sunt afiliate Angajatorului, pentru a verifica daca acele initiative constituie conflict de interese sau ar putea reprezenta o potenţială încălcare a obligaţiilor de confidenţialitate, fidelitate şi neconcurenţă faţă de Angajator.

**M. Drepturi si obligatii 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 de acces la formare profesionala.

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 secretul de serviciu.

f) obligatia de fidelitate.

3. **Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi**:

a) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;

b) sa exercite controlul asupta modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii,contractului colectiv de munca si regulamentului intern.

d) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului;

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

a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;

a1) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;

b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;

c) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;

d) sa elibereze, la cerere, 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;

e) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale angajatului.

**N. Conflictele** in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca sunt solutionate de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

**O. Dispozitii finale**

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr. 53/2003.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca presupune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

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

 **Angajator, Salariat,**

 **Semnatura \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

**Data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Pe data de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ prezentul contract inceteaza in temeiul art. \_\_\_\_\_\_\_\_ din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificarile si completarile ulterioare in urma indeplinirii procedurii legale.

**Angajator,**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**