



VIMERCATI EAST EUROPE SRL

Str. Garii , Nr. 100,
Complexul de cladiri C1-C2-C3-C4
HEMEIUS 607235
Jud. BACAU - ROMANIA
CUI RO22916476
Nr. Reg. Com. J2007002165041
Tel.:0234217787
E-mail:office@vimercatiee.ro

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. C...../.....

A. Părțile contractului

Angajator - SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL , cu sediul în STR. GARII, NR. 100, HEMEIUS, COMPLEXUL DE CLADIRI C1-C2-C3-C4, JUDETUL BACAU, înregistrată la Registrul Comertului, sub numărul J2007002165041, cod fiscal RO22916476, telefon 0234/217787 reprezentată de, in calitate de,

și

salariatul – dl., domiciliat în Sat., Com., Jud. Bacau, posesor a cartii de identitate seria, nr., eliberată de, la data de, CNP

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

B. Obiectul contractului:

stabilirea conditiilor in care angajatul va presta munca sa in beneficiul angajatorului, corespunzator functiei descrise la punctul E din prezentul contract, in schimbul platii drepturilor salariale stabilite prin contract.

C. Durata contractului: nedeterminată, data la care contractul urmeaza sa isi produca efectele este:

D. Perioada de probă:

- perioada de probă este de 90 zile calendaristice pentru functiile de executie, respectiv de 120 zile calendaristice pentru functiile de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările si completările ulterioare;
- perioada de probă pentru persoanele cu grad de handicap este de 30 zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările si completările ulterioare;
- la finalul perioadei de probă sau pe parcursul ei, contractul de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisă si fără preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fără a fi necesară motivarea acesteia.
- la evaluarea aptitudinilor salariatului aflat in perioada de probă, se va tine cont de criterii generale de evaluare: disciplina si ordinea la locul de munca, prezenta, gradul de responsabilitate față de munca prestată, indeplinirea sarcinilor de lucru, integrarea in echipa de lucru, precum si de alte criterii specifice postului de lucru.
- perioada de probă nu se aplică in cazul in care, in termen de 12 luni, intre aceleasi parti se incheie un nou contract individual de munca, pentru aceeasi functie si cu aceleasi atributii.

E. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la sediul angajatorului.

F. Felul muncii

Funcția COD conform Clasificării Ocupațiilor din România;

G. Durata timpului de munca

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi 40 ore/săptămână.
- a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 8 ore/zi;
- b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile Regulamentului Intern.
- c). Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- d) La solicitarea angajatorului, salariații pot efectua munca suplimentară, cu respectarea prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.

H. Concediul

1. Durata concediului anual de odihnă este de 21 zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.
2. În funcție de vechimea în societate, se poate acorda, suplimentar, un număr de zile de concediu de odihnă peste durata prevăzută la alin.1, conform Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății.

I. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;
2. Alte elemente constitutive:
 - sporuri: stabilite conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.
3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă, în afara programului normal de lucru (în zilele de luni până vineri sau în zilele de weekend) se compensează cu ore libere plătite în luna în care acestea se efectuează sau în următoarele 90 de zile după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul stabilit, orele suplimentare se plătesc prin adăugarea unui spor la salariul de bază, conform Contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.
4. Munca prestată în zilele de sărbătoare legală se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 30 zile. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul stabilit, orele prestate în zilele de sărbătoare legală se plătesc prin adăugarea unui spor la salariul de bază, conform Contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.
5. Salariul se plătește o dată pe lună, prin virament într-un cont bancar sau în cazuri excepționale, în numerar.
6. Data la care se plătește salariul este 15 ale lunii următoare.

J. Alte clauze:

- a). perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- b). perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;

c). în cazul în care salariatul urmează să-și 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) clauza de confidentialitate

d.1). pe toată durata valabilității contractului individual de muncă, salariatul se obligă să nu transmită date sau informații confidențiale de care a luat cunoștința pe cale directă sau incidentală în timpul executării contractului individual de muncă.

d.2.) informațiile confidențiale sunt informațiile, în format fizic sau electronic, referitoare la situația financiară a angajatorului, la proiectele și programele de afaceri ale acestuia, la clienții actuali și potențiali, la procedeele de fabricație folosite, la licențele sau brevetele de invenție, la rezultatele activității de cercetare/proiectare, la proiectele de marketing și promovare a produselor angajatorului, precum și la orice alte informații a căror divulgare poate conduce la prejudicierea angajatorului.

d.3). angajatul va folosi informațiile numai în scopurile stabilite de angajator, conform contractului individual de muncă / fișa postului.

d.4). obligativitatea confidențialității se menține și după încetarea contractului individual de muncă, timp de 2 ani de la data încetării acestuia.

d.5). obligația prevăzută la art. 1 încetează:

- prin acordul expres al angajatorului;
- prin expirarea unui termen de 2 ani de la încetarea contractului individual de muncă;
- la data la care informațiile confidențiale, în sensul art. 2, au devenit publice pe alte cai.

d.6). angajatorul se obligă să nu divulge informații calificate drept confidențiale de către salariat, privitoare la aspectele vieții private ale acestuia, de care a luat cunoștința cu prilejul derulării raportului de muncă sau în mod incidental.

d.7). nerespectarea obligației de confidențialitate de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese corespunzătoare prejudiciului cauzat.

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa 1 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. Condiții de muncă:

Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

O. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea în muncă:

- a). echipament individual de protecție;
- b). echipament individual de lucru;
- c). Materiale igienico-sanitare.

P. Drepturi și obligații 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, în condițiile stabilite în Regulamentul de Ordine Interioară și în Contractul Colectiv Muncă aplicabil, cu respectarea clauzelor de formare profesională.

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 (anexa 1 parte integrantă a prezentului contract);
- 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 respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă
- g) obligația de a realiza obiectivele de performanță individuale impuse;
- h) 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, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora (anexa 2).

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- c) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- d) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- e) să informeze angajatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat (anexa 3);
- f) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- g) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- h) să evalueze realizarea obiectivelor de performanță individuale impuse pe baza criteriilor de evaluare a realizării acestora.

Q. Dispoziții finale

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, încheiat la nivelul angajatorului.

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.

R. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, conform Regulamentului de Ordine Interioara aplicabil, respectand prevederile legale sau de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar primirea exemplarului este confirmata prin semnarea prezentului de catre ambele parti.

Angajator,
SC VIMERCATI EAST EUROPE SRL

Salariat,
.....

Am primit un exemplar,

Data

Semnatura