

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 19/17

mun. Chișinău

10 august 2017

Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova înregistrată la 05 august 1999 cu nr. 1002600036967 la Ministerul Justiției, cu adresa juridică mun. Chișinău, bd. Ștefan cel Mare și Sfânt, nr. 151, în persoana **dlui Harea Serghei**, Președintele CCI, numit în continuare „Angajator” și **dna Calenic Natalia**, IDNP 0970412032802, născut/ă la 27.05.1977, cu domiciliul: mun. Chișinău, str. 31 august 1989, nr. 123, ap. 1, deținător/oare al buletinului de identitate A89022078, eliberat de oficiul 89, la data de 05.08.2002, numit/ă în continuare „Salariat”, numiți în continuare „Părți”, au încheiat prezentul Contract individual de muncă (în continuare „Contract”), convenind asupra următoarelor.

I. Dispoziții generale

1. Prezentul Contract reglementează relațiile de muncă între „Angajator” și „Salariat” în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova (în continuare Codul Muncii) și actele normative în vigoare.

2. Pentru „Salariat” serviciul în baza prezentului Contract este lucrul de bază.

II. Executarea Contractului

3. Salariatul este angajat în funcția de: vicepreședinte al CCI a RM.

4. Durata: în conformitate cu Decizia Ședinței Consiliului CCI a RM nr. 2/1 din 10.08.2017, art. 55, alin. (1), lit. h) din Codul Muncii al RM, Legea nr. 393 din 13.05.1999, cu privire la Camera de Comerț și Industrie și Statutul CCI a RM.

5. Specialitatea (calificarea): drept.

6. **„Angajatorul” are dreptul:**

a) să încheie, să modifice, să suspende prezentul Contract cu „Salariatul”, în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii și de alte acte normative;

b) să ceară „Salariatului” îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile „Angajatorului”;

c) să stimuleze „Salariatul” pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă „Salariatul” la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să desfacă prezentul Contract cu „Salariatul”, în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii și de alte acte normative, precum și să concedieze „Salariatul” în cazul:

- depășirii limitei atribuțiilor funcționale;
- neîndeplinirii în volum deplin a obligațiilor funcției;
- îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de muncă.
- nerespectării clauzei de confidențialitate.

7. **„Angajatorul” se obligă:**

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele Contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele prezentului Contract;

c) să acorde „Salariatului” munca prevăzută de prezentul Contract;

d) să asigure „Salariatului” condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

e) să asigure „Salariatul” cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și normativă, și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

f) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

g) să asigure plata salariului în termenele stabilite de prezentul Contract;

h) să efectueze asigurarea socială obligatorie a „Salariatului” în modul prevăzut de legislația în vigoare;

i) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat „Salariatului” în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative.

j) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii și de alte acte normative.

8. „Salariatul” are dreptul:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului Contract, în modul stabilit de Codul Muncii;

b) la muncă, conform clauzelor prezentului Contract;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

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

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la formarea profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;

h) la participare în administrarea unității, în conformitate cu Codul Muncii și cu Contractul colectiv de muncă;

i) la purtare de negocieri colective și încheiere a Contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea Contractelor și convențiilor respective;

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

k) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la greva, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

l) la asigurarea socială obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

m) să realizeze și alte drepturi prevăzute de Codul Muncii și de alte acte normative.

9. „Salariatul” se obligă:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul Contract și **Fișa postului - Anexa nr.1 la prezentul Contract**;

b) să respecte Regulamentul intern al Camerei de Comerț și Industrie a Republicii Moldova;

c) să respecte disciplina muncii;

d) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

e) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile „Angajatorului” și ale altor salariați;

f) să informeze de îndată „Angajatorul” despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului „Angajatorului”;

g) să nu depășească limita obligațiilor funcționale indicate în Fișa postului;

h) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat „Angajatorului” în legătură cu neîndeplinirea, îndeplinirea neadecvată sau depășirea limitei atribuțiilor funcționale (a obligațiilor de muncă), în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

i) să mențină și să îmbunătățească continuu sistemul de management al calității;

j) să îndeplinească și alte obligații prevăzute de Codul Muncii și de alte acte normative.

III. Condițiile de retribuire a muncii „Salariatului”.

10. Salariul funcției lunar constituie [REDACTED] e, după reținerea impozitelor și plăților obligatorii, se achită de către Angajator pînă la data de 15 a lunii curente pentru luna precedentă.

11. 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.

IV. Timpul de muncă al „Salariatului”.

12. Durata timpului de muncă este de 40 de ore pe săptămână.
13. Salariatului i se stabilește ziua de muncă de 8 ore, de la 08:30 până la 17:00, cu stabilirea pauzei de masă de la 13:00 la 13:30.
14. Durata muncii zilnice în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu o oră.

V. Timpul de odihnă a „Salariatului”.

15. Zilele de sărbătoare nelucrătoare, sunt cele indicate în art.111 al Codului Muncii.
 16. Durata concediului de odihnă anual este de 35 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, ce se acordă printr-un ordin al „Angajatorului”, la cererea în scris al „Salariatului” în conformitate cu programarea concediilor de odihnă anuale.
 17. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor, se face de către „Angajator”, cu cel puțin două săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic.
 18. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.
 19. Pentru perioada concediului de odihnă anual, „Salariatul” beneficiază de o indemnizație de concediu, care va fi asigurată de către „Angajator” cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea „Salariatului” în concediu.
 20. „Salariatul” are dreptul la concediu de odihnă **anual suplimentar** plătit, reieșind din salariul de funcție, în baza unei cereri depusă în scris adresată „Angajatorului”, dacă întrunește măcar una din condițiile indicate în art.121 al Codului Muncii.
 21. „Salariatul” are dreptul la concediu de odihnă suplimentar plătit, în baza unei cereri depuse în scris adresată „Angajatorului” în următoarele cazuri:
 - căsătoria „Salariatului” – 3 zile;
 - căsătoria copiilor „Salariatului” - 1 zi;
 - nașterea ori înfierea copilului – 1zi;
 - decesul părinților, soțului, soției, copiilor – 3 zile;
 - decesul bunelor, fratelui, surorii – 1 zi;
 - părinților care au copii în clasele I și II – 1 zi la începutul anului școlar;
 - încorporarea în armată a unui membru al familiei – 1 zi.
- Aceste tipuri de concedii pot fi acordate și folosite **numai la apariția evenimentului** în cauză.
22. „Salariatului” i se poate acorda concediu neplătit, cu acordul „Angajatorului”, din motive familiale și din alte motive întemeiate. În acest caz „Salariatul” depune o cerere, iar „Angajatorul” emite în acest sens un ordin.
 23. Rechemarea din concediul de odihnă anual se înfăptuiește numai cu acordul scris al „Salariatului”.
 24. Concediile sociale vor fi acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

VI. Clauze specifice.

25. „Salariatul” este obligat să păstreze **clauza de confidențialitate**, care include în sine:
 - păstrarea secretului comercial, ce a fost cunoscut pe parcursul lucrului în CCI, nedivulgarea fără permisiunea eliberată în modul corespunzător;
 - executarea cerințelor instrucțiunilor, regulamentelor, ordinelor și altor acte normative privind asigurarea păstrării secretului comercial;
 - informarea „Angajatorului” despre încercările persoanelor străine de a primi informații ce constituie secretul comercial al CCI;

• păstrarea secretului comercial al membrilor, beneficiarilor, terților persoane cu care CCI are relații de afaceri;

• neutilizarea informației despre secretul comercial în interes personal sau în interesul terțelor persoane pentru activități ce vor constitui acțiuni concurențiale și pot să aducă prejudiciu imaginii CCI;

• obligația de a transmite în cazul concedierii sau demisiei, toți purtătorii de informație, ce reprezintă secretul comercial (manuscrise, maculatoare, schițe, documente, bande magnetice, cartele perforate, bande perforate, dischete, discuri, documente scoase la imprimantă, pelicule cinematografice, pelicule fotografice, mostre, materiale, etc.) și s-au aflat la dispoziția „Salariatului”;

• netransmiterea în sursele de informare în masă a informației sau documentelor legate de activitatea „Angajatorului” nici sub numele său, nici sub pseudonim, fără acordul „Angajatorului”;

• nedivulgarea pe toată perioada prezentului Contract individual de muncă și timp de 1 (un) an după încetarea acestuia, datelor sau informațiilor, de care „Salariatul” a luat cunoștință în perioada executării prezentului Contract, ce sunt incluse în clauza de confidențialitate.

Informația indicată în alin.1 al prezentului punct poate fi adusă numai la cunoștința organelor judiciare și de urmărire penală, Uniunii Naționale a Executorilor Judecătorești, în limita necesară executării documentului executoriu, Curții de Conturi, Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova, Centrul Național Anticorupție, organelor fiscale respective, după cum prevede legislația, precum și în cazul în care protecția intereselor CCI în cadrul unor acțiuni în justiție necesită dezvăluirea secretului comercial.

Pentru încălcarea clauzei de confidențialitate „Salariatul” va fi tras la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare și va fi obligat să recupereze CCI prejudiciul cauzat.

26. „Salariatul” este obligat să evite conflictele de interese¹ actuale sau potențiale și interesele personale² cu persoane apropiate³, să nu admită acțiuni concurențiale față de activitățile CCI, ce pot aduce prejudiciu sub orice formă CCI.

Pentru încălcarea prezentei clauze „Salariatul” va fi tras la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare și va fi obligat să recupereze CCI prejudiciul cauzat.

27. Asigurarea medicală a „Salariatului” se va efectua în conformitate cu legislația în vigoare în acest domeniu.

28. Prelucrarea, protecția, păstrarea, transmiterea datelor personale ale „Salariatului” va avea loc numai cu respectarea strictă a prevederilor legislației în vigoare privind protecția datelor personale.

VII. Modificarea Contractului.

29. Prezentul Contract poate fi modificat și completat numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la Contract și este parte integrantă a acestuia.

30. Modificările și completările în Contract pot fi operate de părți privitor la:

- a) durata Contractului;
- b) specificul muncii;
- c) cuantumul retribuirii muncii;

¹ *conflict de interese* – conflictul dintre exercitarea atribuțiilor funcției deținute și interesele personale ale persoanelor apropiate, în calitatea lor de persoane private, care ar putea influența necorespunzător îndeplinirea obiectivă și imparțială a obligațiilor și responsabilităților ce le revin potrivit Contractului;

² *interes personal* – orice interes, material sau nematerial, al persoanelor apropiate care rezultă din necesitățile sau intențiile personale ale acestora, din activități care altfel pot fi legitime în calitate de persoană privată, din relațiile lor cu persoane apropiate sau persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate, din relațiile sau afiliațiile personale cu partide politice, cu organizații necomerciale și cu organizații internaționale, precum și care rezultă din preferințele sau angajamentele acestora;

³ *persoane apropiate* - soțul (soția), persoanele înrudite prin sînge sau adopție (părinți, copii, frați, surori, bunici, nepoți, unchi, mătușe) și persoanele înrudite prin afinitate (cumnat, cumnată, socru, soacră, ginere, noră).

- d) regimul de muncă și de odihnă;
e) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
f) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
31. „Angajatorul” este în drept să modifice prezentul Contract în mod unilateral, ca excepție, numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.
32. Schimbarea temporară a locului de muncă se admite;
a) în caz de trimitere a „Salariatului” în deplasare (independent de acordul al acestuia);
b) în caz de detașare a „Salariatului” (cu acordul în scris al acestuia).
33. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii „Salariatului” pe o perioadă de **până la o lună** se admite fără consimțământul acestuia, și fără operarea modificărilor în prezentul Contract.
34. Transferul „Salariatului” la o altă muncă în cadrul CCI se admite numai cu acordul în scris al acestuia.

VIII. Suspendarea Contractului.

35. Suspendarea prezentului Contract poate interveni:
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 al Codului Muncii);
b) prin acordul părților (art.77 al Codului Muncii);
c) la inițiativa uneia din părți (art.78 al Codului Muncii).
36. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative ce reglementează suspendarea Contractului individual de muncă.

IX. Încetarea Contractului.

37. Prezentul Contract poate înceta:
a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 al Codului Muncii);
b) la inițiativa „Salariatului” (art.85 al Codului Muncii);
c) la inițiativa „Angajatorului” (art.86 al Codului Muncii) și în cazurile prevăzute de prezentul Contract.
38. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative de muncă în cazul apariției temeiurilor de încetare a prezentului Contract.

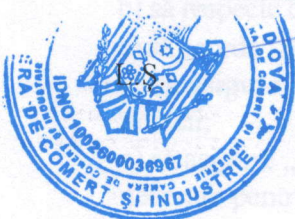
X. Dispoziții finale.

39. Prezentul Contract produce efecte din data de 10.08.2017, fiind semnat de ambele părți.
40. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului Muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale „Salariatului”.
41. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract în conformitate cu Codul Muncii și alte acte normative.
42. Litigiile apărute între părți în legătură cu prezentul Contract vor fi soluționate în instanțele judiciare.

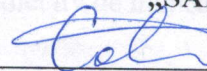
„ANGAJATOR”



Harea Serghei



„SALARIAT”



Calenic Natalia

