

614138/ 18 MAR 2010
I.T.M. ARAD
GORBAN
INSA MUNC

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
Încheiat și înregistrat sub nr.
(În registrul general de evidență a salariaților*)

A. Părțile contractului

Angajator – persoană juridică S.C. SOFT NET CONSULTING S.R.L., cu sediul în Arad, str.Cerbului nr.1, înregistrată la Oficiul Registrul Comerțului din Arad sub nr. J02/449/99, cod fiscal RO12226827, telefon 0257368661 reprezentată legal prin **Andreica Dorin** în calitate de Administrator.

și

Salariatul-BÂNCIU ANDREEA domiciliată în Timisoara, judetul Timis, Calea Sagului nr.5, ap.34, posesoare a C.I. seria TM nr.173543, eliberată de Mun. Timisoara la data de 15.12.2000, CNP 2001020230100, am încheiat prezentul contract de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului prestarea muncii de catre salariat si plata salariului de catre angajator

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul BÂNCIU ANDREEA urmând să înceapă activitatea la data de 15.03.2010

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la sediu.

E. Felul muncii

Funcția/meseria-consultant in informatica 213104-conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă*).

G. Condiții de muncă

Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale. Cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

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 de organizare și funcționare.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de **21 zile lucrătoare**, în raport cu durata muncii. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizarea

1. Salariul de bază lunar este de ... RON din care:

- a) sporuri
b) indemnizații
c) alte adaosuri.....

2. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu orele libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

3. Data la care se plătește salariul este **20 a lunii**.

K. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă:

- a) echipament de protecție;
b) echipament de lucru;

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de;
b) perioada de preaviz în cadrul concedierii este de **20 zile lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
c) perioada de preaviz în cadrul demisiei este de **15 zile calendaristice**, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
d) 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 se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

M. 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 actelor adiționale;

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;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu, de a manifesta corectitudine și discreție profesională.
- d) angajatul se obligă să nu divulge în afara companiei date sau informații de care au luat cunoștința în timpul executării contractului, modul de desfășurare a activității de la locul de muncă, incluzând operațiuni tehnico-profesionale cum ar fi: proces tehnologic, norme de lucru, metoda de lucru, standarde de calitate, salarizare, pe perioada contractului de muncă sau după încetarea contractului. Divulgarea unor astfel de date pe perioada contractului de muncă va fi sancționată prin demitere disciplinara conform art 61 lit.a din Codul Muncii și atrage obligarea celui în culpa la daune-interese.
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) în cazul în care, în calitate de conducător auto pe una din mașinile angajatorului, salariatul, din culpa proprie, în timpul programului sau în afara orelor de program, provoacă daune mașinii conduse, acesta va suporta pretul pagubelor. Pretul pagubelor în sensul prezentului contract este:
 - valoarea totală a pagubelor produse în cazul în care mașina nu este asigurată CASCO, asigurarea nu poate plăti pagubele (de exemplu culpa din conducerea în stare de ebrietate) sau pagubele sunt mai mici de 100 EUR;
 - 8% din valoarea daunelor produse în cazul în care mașina are asigurare CASCO și asigurarea despăgubește daunele produse;
- g) în cazul în care angajatul nu se poate prezenta la serviciu indiferent de motiv, este obligat să anunțe seful direct în primele 2 ore de la constatarea motivului de absență, care trebuie să fie real și legal.

În caz de absență medicală angajatul este obligat să anunțe medicul companiei în prima zi de boală urmând să fie examinat de acesta în primele două zile de boală. Certificatul medical urmează să fie remis medicului de firmă pentru validare.

Nerespectarea culpabilă a acestor obligații atrage obligarea salariatului la despăgubiri față de angajatorul său, conform normelor legale și prevederilor contractului individual de muncă.

3) Angajatorul are în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii contractului de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- d) angajatorul poate cere angajatului să se deplaseze în interes de serviciu fie în străinătate, fie pe teritoriul României; cheltuielile de călătorie (transport, cazare, masă, diurnă) vor fi suportate de firmă conform regulamentelor companiei;
- e) angajatorul își rezervă dreptul de a cere salariatului să se supună controlului medical în orice moment al perioadei în care este angajat.

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil de lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

CLAUZA DE FORMARE PROFESIONALĂ

ANGAJATUL, la solicitarea angajatorului și de comun acord cu acesta, se obligă să:

1. participe la stagiile de pregătire profesională organizate de către **ANGAJATOR** sau la cursuri de pregătire și formare pe care angajatorul le consideră utile pentru dezvoltarea profesională a angajatului;
2. În situația în care, pe durata existenței contractului individual de muncă, salariatul urmează un curs de instruire / specializare ale cărui costuri sunt suportate integral de angajator, acesta se obligă să mențină

raportul de muncă în cadrul companiei pe o perioadă determinată de timp de la data absolvirii cursului după cum urmează:

- a) dacă valoarea cursului este cuprinsă între 101 Euro și 500 Euro, inclusiv cheltuielile de transport și cazare, perioada de timp pentru care trebuie păstrat raportul de muncă este de 6 luni de la data absolvirii cursului
- b) dacă valoarea cursului este cuprinsă între 501 Euro și 1000 Euro, inclusiv cheltuielile de transport și cazare, perioada de timp pentru care trebuie păstrat raportul de muncă este de 1 an de la data absolvirii cursului.
- c) dacă valoarea cursului este mai mare de 1000 Euro, inclusiv cheltuielile de transport și cazare, perioada de timp pentru care trebuie păstrat raportul de muncă va fi mai mare de un an, respectiv cite un an în plus pentru fiecare 1000 Euro dar nu mai mult de trei ani.

Totodată, salariatul se obligă ca în cazul în care raportul de muncă încetează din inițiativa sa sau dintr-o cauză imputabilă acestuia, înaintea expirării perioadei de timp menționate mai sus, să plătească o despăgubire egală cu cheltuielile suportate de angajator pentru instruirea sa, proporțional cu perioada de timp rămasă nelucrată.

În situația în care raportul de muncă încetează pe perioada desfasurării cursului angajatul se obligă să restituie integral contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator pentru curs.

Nerespectarea acestei clauze atrage aplicarea prevederilor legale în vigoare cu privire la restituirea sumelor de bani încasate necuvenit.

ANGAJATORUL se obligă să:

- suporte cheltuielile ocazionate de stagiul de formare profesională care includ: transport, cazare, diurnă, (costul cursului, dacă nu este organizat de angajator) pe toată durata stagiului;
- să ia toate măsurile necesare în vederea asigurării desfășurării în bune condiții a stagiului de pregătire profesională.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. / la D.G.M.S.S. a municipiului Arad.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în 3(trei)exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

S.C. SOFT NET CONSULTING S.R.L.

Reprezentant legal,

ANDREICA DORIN



Salariat,

BÂNCIU ANDREEA

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....