

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat și înregistrat sub nr. / în
registru general de evidență a salariaților*

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică S.C. Vident SRL, cu sediul în Dolj, Craiova, str. Petru Rareș nr. 2-4 înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr. , cod fiscal telefon , reprezentată legal prin **Spătaru Ana-Mihaela**, în calitate de administrator și

Salariatul(a) – domnul(dna) domiciliat(ă) în localitatea str. nr..... județul, posesor al B.I./C.I./pașaportului seria, nr....., eliberat(ă) de la data de , CNP , posesor al legitimației de student seria nr. din data am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestări servicii de medicină dentară.

C. Durata contractului:

- determinată, de cinci luni, pe perioada cuprinsă între data de 1 decembrie 2014 și data de 30 aprilie 2015, pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

Activitatea se desfășoară la S.C. Vident SRL din sediul social al angajatorului.

E. Felul muncii

Funcția: medic medicină dentară, conform clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O fracțiune de normă, durata timpului de lucru fiind de patru ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: 4 ore într-o zi de miercuri.

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de 12 zile lucrătoare.

J. Concediul medical

Angajatul are dreptul la concediu de boală sau incapacitate de muncă plătit pe an. IS Vident SRL poate solicita angajatului o explicație scrisă a motivelor absenței sale, inclusiv o notă de la medic care să ateste motivul medical al incapacității de muncă a angajatului.

K. Concediul fără plată

Angajatul are dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile anual, ce se pot acorda pentru rezolvarea situațiilor personale prevăzute în art. 25, alin. 2 din H.G. nr. 250/1992.

Pe durata concediilor fără plată, persoana în cauză își păstrează calitatea de salariat și nu îi este afectată vechimea în muncă (art. 25 din aceeași hotărâre a Guvernului).

L. Plata angajatului

IS Vident SRL îi va plăti angajatului o remunerație de lei lunar, din care salariul de bază este de lei.

Conform art. 87 alin. 3 retribuiția convenită pentru munca prestată nu poate face obiectul unor rețineri decât în cazurile și condițiile prevăzute de lege.

Salariul poate fi modificat în raport cu creșterea inflației, prin acordul ambelor părți contractante (IS Vident SRL și angajat).

M. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei;

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 ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 40/2011 - Codul muncii;

3. Data la care se plătește salariul este 15 ale lunii.

N. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de 10 zile calendaristice ;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 15 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 15 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 40/2011 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

O. 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 acces la 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;
- 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 secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, 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 colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

- a) să înmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

- b) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- 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 elibereze, la cerere, un document care atestă calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie, în specialitate;
- f) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

P. Dispoziții finale

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două 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,
IS Vident SRL

Salariat,
.....

Reprezentant legal,
Ana-Mihaela Spătaru

Pe data de 30 aprilie 2015 prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.