

Reducerea timpului de lucru pentru salariații care lucrează în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase trebuie corelată cu organizarea timpului de lucru practică de respectivul angajator. Astfel, în sectoarele de activitate în care munca este organizată în tură, tură continuă sau altă formă de organizare a timpului de lucru, durata schimburilor va fi astfel stabilită încât să se asigure pentru salariații care lucrează în astfel de condiții posibilitatea menținerii stării de sănătate și de refacere a capacității de muncă.

forme de
organizare

Locurile de muncă grele, vătămătoare sau periculoase sunt, din perspectiva legislației securității sociale, locuri de muncă deosebite sau speciale. Potrivit Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, locuri de muncă în condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

locuri
de muncă
deosebite
sau speciale

Locuri de muncă în condiții speciale sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților (vezi tema L 30).

c) Salariații de noapte

Aceștia efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte între orele 22,00 și 6,00 și beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată (vezi tema T 32).



d) Salariatele gravide

Potrivit art. 13 din Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu modificările ulterioare, în baza recomandărilor medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului sau, are dreptul la reducerea cu $\frac{1}{4}$ a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

ATENȚIE!

De acest drept beneficiază salariatele gravide care anunță în scris angajatorul asupra stării lor fiziologice și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare. Așadar, dacă salariața nu comunică în această formă angajatorului starea sa de graviditate, acesta nu este obligat la reducerea timpului de muncă.

În plus, angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații medicale, în cazul în care investigațiile medicale respective se pot efectua numai în timpul programului de lucru. Această dispensă se acordă în limita a maxim 16 ore pe lună, fără afectarea drepturilor salariale. Salariața care a primit o astfel de dispensă este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

dispensă

Problemă

Dacă salariată gravidă este încadrată cu contract de muncă pe timp parțial, ea are dreptul tot la 16 ore dispensă, sau acest drept se diminuează corespunzător programului de lucru?

Răspuns

În absența unor texte de lege care să limiteze acest drept, și salariată încadrată cu program redus de muncă are dreptul să beneficieze de aceeași dispensă ca și salariată încadrată cu contract individual de muncă cu program normal.

e) Salariatele care alăptează

Acestea au dreptul, în cursul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul unde se găsește copilul.

La cererea salariatei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic (Ordonanța Guvernului nr. 96/2003).

f) Salariații cărora medicul le-a recomandat o reducere a timpului de lucru

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, în situația în care salariatul nu mai poate realiza durata normală a timpului de lucru din motive de sănătate, pentru a evita expunerea la un efort sporit, precum și pentru o mai ușoară recuperare a capacității de muncă, medicul expert al asigurărilor sociale poate decide reducerea programului de lucru. Salariatul va beneficia de o indemnizație, care să compenseze diminuarea venitului. Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru reducerea timpului de muncă este egal cu diferența dintre:

- media veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă și
- venitul salarial brut realizat de asigurat prin reducerea timpului normal de muncă, fără a depăși 25% din baza de calcul.

g) Salariații care nu mai pot lucra durata normală a timpului de muncă din pricina unor afecțiuni cauzate de accidente de muncă

Temeiul legal îl constituie Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, republicată în Monitorul Oficial nr. 251 din 8 aprilie 2014, cu modificările ulterioare. În cazul în care salariatul nu mai poate realiza durata normală de muncă din cauza unui accident de muncă sau boală profesională, angajatorul are obligația de a îi asigura reducerea timpului de muncă cu cel puțin $\frac{1}{4}$.

h) Salariații care lucrează în perioade cu temperaturi extreme

Cadrul normativ este asigurat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 99/2000, publicată în Monitorul Oficial nr. 304 din 4 iulie 2000, aprobată prin Legea nr. 436/2001, publicată în Monitorul Oficial nr. 404 din 20 iulie 2001, cu modificările ulterioare.

Sunt considerate temperaturi extreme temperaturi ale aerului:

- mai mari de 37 de grade C;
- mai mici de -20 de grade C.

În aceste situații trebuie să luați măsuri pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă, constând în relaxarea ritmului de lucru, respectiv în procurarea de facilități pentru desfășurarea în bune condiții a activității.

În cazul în care nu pot fi luate măsurile minimale pentru menținerea stării de sănătate a salariaților care lucrează în condiții extreme, aveți obligația modificării timpului de lucru, respectiv a programului de lucru, astfel:

- prin reducerea duratei zilei de lucru;
- eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru – până la ora 11 și după ora 17;
- întreruperea colectivă a lucrului acolo unde aceasta este posibilă.

măsuri
minimale

i) Salariații care au în îngrijire alte persoane

Art. 13 alin. (1) din Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată în Monitorul Oficial nr. 868 din 29 august 2024, prevede că îngrijitorul informal care își asumă responsabilitatea îngrijirii unei/unor persoane vârstnice, aflate în situația de dependență sociomedicală, stabilită conform grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice, poate beneficia de program lunar de lucru redus, de o jumătate de normă, cu asigurarea plății, din bugetul local, în baza unui contract încheiat cu serviciul public de asistență socială, a unei indemnizații echivalente cu jumătate din salariul de bază brut al îngrijitorului la domiciliu. **Îngrijitorul informal** este persoana necalificată, membru al familiei, rudă sau orice altă persoană, care asigură îngrijirea personală, respectiv ajutorul pentru efectuarea activităților de bază și instrumentale ale vieții zilnice de către persoana care și-a pierdut autonomia funcțională.



Sunt considerate **persoane vârstnice dependente** persoanele care au împlinit vârsta de pensionare stabilită de lege și se găsesc în una dintre următoarele situații:

- nu are familie sau nu se află în întreținerea unei sau unor persoane obligate la aceasta, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;
- nu are locuință și nici posibilitatea de a-și asigura condițiile de locuit pe baza resurselor proprii;
- nu realizează venituri proprii sau acestea nu sunt suficiente pentru asigurarea îngrijirii necesare;
- nu se poate gospodări singură sau necesită îngrijire specializată;
- se află în imposibilitatea de a-și asigura nevoile socio-medicale, din cauza bolii ori stării fizice sau psihice.



j) Invalizii de gradul III

Invalizii de gradul III care cumulează pensia pentru invaliditate cu salariul pot fi menținuți în activitate sau se pot reangaja numai cu un program de lucru de maximum 1/2 de normă.

1/2 normă

Invaliditatea de gradul III este caracterizată de deficiență funcțională medie și capacitate de autoservire păstrată.

Menționăm că, prin Decizia Curții Constituționale nr. 759/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 108 din 5 februarie 2018, a fost declarată neconstituțională încetarea de drept a contractului de muncă în cazul salariaților încadrați în gradul III de invaliditate. Ei vor putea fi menținuți în activitate, dar numai pentru 1/2 din normă, cumulând pensia cu salariul.

neconstitu-
ționalitate

k) Orice categorie de salariați, dacă se încheie un contract de muncă cu timp parțial

Reglementările românești privitoare la munca cu program fracționat au fost adoptate cu luarea în considerare a prevederilor Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 175/1994 (deși neratificată încă de România) și ale Directivei nr. 97/81/CE din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru asupra muncii în timp parțial.

Drepturile salariatului încadrat cu normă întreagă se acordă, în principiu, proporțional cu timpul efectiv lucrat. Face excepție concediul de odihnă, care se acordă integral, chiar dacă salariatul a fost încadrat cu o fracțiune de normă (vezi tema T 35).

5. Cazuri speciale

personal
medical

Cu privire la personalul medical, dispoziții derogatorii de la Codul muncii întâlnim în Ordinul ministrului sănătății nr. 870/2004 pentru aprobarea Regulamentului privind timpul de muncă, organizarea și efectuarea gardzilor în unitățile publice din sectorul sanitar, publicat în Monitorul Oficial nr. 671 din 26 iulie 2004, modificat prin Ordinul nr. 1.375/2016, publicat în Monitorul Oficial nr. 988 din 8 decembrie 2016.

În legislația românească nu există o definiție a muncii on call și a muncii stand by. Dar, pentru sectorul sanitar, există reglementări ale gardzilor în unitățile sanitare și la domiciliu.

Astfel, garda efectuată în unitatea sanitară constituie timp de muncă, inclusiv perioadele pe parcursul cărora medicul se odihnește, fără a părăsi unitatea.



Durata gardzii este variabilă, în funcție de tipul de unitate și de ziua lucrătoare/nelucrătoare în care este efectuată. De principiu, durata maximă este de 24 de ore (art. 26 alin. (2) din Ordinul nr. 870/2004). Potrivit articolului 41 din ordin, efectuarea a două gardzi consecutive de către același medic este interzisă.

Potrivit art. 6 alin. (4) din Regulamentul aprobat prin Ordinul nr. 870/2004, se asimilează activității prestate în linia de gardă activitatea desfășurată de medici în afara programului de la norma de bază până la finalizarea misiunii, precum și activitatea desfășurată la solicitare, din timpul liber, pentru diferite misiuni.

Garda la domiciliu nu constituie timp de muncă. Medicul care asigură garda la domiciliu are obligația de a răspunde în acest interval la solicitările primite din partea medicului coordonator de gardă și de a se prezenta la unitatea sanitară într-un interval de maximum 20 de minute (articolul 381 alin. (7) din Ordinul nr. 870/2004). Medicul care nu poate fi contactat va fi sancționat disciplinar.

Articolul 3 alin. (6), Anexa II, Capitolul II din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice prevede că: „medicii care sunt nominalizați să asigure asistența medicală de urgență, prin chemări de la domiciliu, sunt salariați pentru perioada în care asigură garda la domiciliu cu 40% din tariful orar aferent salariului de bază pentru numărul de ore în care asigură garda la domiciliu”.

chemările de
la domiciliu

Potrivit art. 48 din Ordinul nr. 870/2004, chemările de la domiciliu se consemnează în condica de prezență pentru activitatea de gardă, se consideră ore de gardă și se salarizează potrivit legii. Se consideră ore de gardă numai orele efectiv prestate în unitatea sanitară în care s-a efectuat chemarea de la domiciliu, așadar perioadele în care

declararea și plata se pot face trimestrial de către anumite categorii de entități. Raportarea acestor contribuții se realizează online cu ajutorul declarației 112. Baza de calcul CAS/CASS nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară x numărul de zile în care contractul individual de muncă este activ / numărul de zile lucrătoare din lună.

Exemplu

- În luna iulie a anului 2024, un salariat este în concediu medical în perioada 1-10 iulie.
- Baza de calcul CAS/CASS se calculează astfel: $3.400 \times 10 / 23 = 1.478$ lei.

Contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate nu se calculează la salariul de bază minim brut pe țară în cazul următoarelor persoane:

a) sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;

Excepția se aplică doar în cazul salariaților care au calitatea de elev sau student și nu au împlinit vârsta de 26 de ani.

Excepția nu se aplică dacă:

- salariatul, elev sau student, a împlinit vârsta de 26 de ani;
- salariatul urmează o formă de școlarizare care nu-i conferă calitatea de elev sau student.

b) sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;

c) sunt persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane cărora, prin lege, li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;

ATENȚIE!

Nu orice persoană cu dizabilități este exceptată de la calculul contribuțiilor sociale la baza de calcul reprezentând salariul de bază minim brut pe țară.

Sunt exceptate doar persoanele cu dizabilități cărora, prin lege, li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore/zi.

Conform art. 83 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, persoanele cu handicap aflate în căutarea unui loc de muncă sau încadrate în muncă beneficiază de „posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi, în condițiile legii, în cazul în care beneficiază de recomandarea comisiei de evaluare în acest sens”.

Așadar, dacă salariatul încadrat în grad de handicap lucrează mai puțin de 8 ore pe zi întrucât are o recomandare în acest sens a comisiei de evaluare, CAS și CASS se calculează la venitul brut, și nu la salariul de bază minim brut pe țară.

Excepția se aplică de angajator în baza recomandării comisiei de evaluare. Documentul emis de comisia de evaluare va sta la baza stabilirii bazei de calcul al contribuțiilor sociale la venitul brut, și nu la salariul de bază minim brut pe țară.

Pot exista și alte persoane decât persoanele cu dizabilități cu privire la care o reglementare legală stabilește că au posibilitatea sau este obligatoriu să lucreze mai puțin de 8 ore pe zi.

Exemplu:

- Persoanele încadrate în gradul III de invaliditate

Art. 62 din Legea nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.089 din 12 aprilie 2023, care a intrat în vigoare la 1 septembrie 2024, prevede că, în raport cu gradul de diminuare a capacității de muncă, invaliditatea este:

- a) de gradul I, caracterizată de deficiență funcțională gravă, capacitate de autoservire pierdută;
- b) de gradul II, caracterizată de deficiență funcțională accentuată și capacitate de autoservire păstrată parțial;
- c) de gradul III, caracterizată de deficiență funcțională medie și capacitate de autoservire păstrată.



Pentru oricare dintre gradele de invaliditate, în funcție de diminuarea capacității de muncă și tipul raportului de muncă, capacitatea de muncă poate fi considerată păstrată pentru anumite activități profesionale.

Medicul expert al asigurărilor sociale va completa raportul de expertiză medicală a capacității de muncă și va emite decizia medicală asupra capacității de muncă, putând decide reducerea timpului de muncă.

Și pensionarii militari pentru invaliditate de grad III sunt exceptați de la plata contribuțiilor sociale întrucât, prin lege, li recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore/zi.

Conform art. 34 din Legea nr. 223/2015 privind pensiile militare de stat:

Pensia de invaliditate se determină în raport cu gradul de pierdere a capacității de muncă, astfel:

- invaliditatea de gradul I, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă și a capacității de autoîngrijire, necesitând îngrijire sau supraveghere permanentă din partea altei persoane;
- invaliditatea de gradul II, caracterizată prin pierderea totală a capacității de muncă, cu posibilitatea invalidului de a se autoîngriji fără ajutorul altei persoane;
- invaliditatea de gradul III, caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională după trecerea sa în rezervă/încetarea raporturilor de serviciu, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

grade de
invaliditate

- d) au calitatea de pensionari pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii, cu excepția pensionarilor pentru limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

Excepția se aplică doar în cazul pensionarilor pentru limită de vârstă în sistemul public de pensii. Pensionarii militari pentru limită de vârstă nu sunt exceptați.

ATENȚIE!

Angajatorul trebuie să solicite documente justificative persoanelor fizice aflate în situațiile de mai sus.

- e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul de bază minim brut pe țară. (pentru detalii, a se vedea tema F 43)

- *tribuții, este de 3.500 lei (1.500 lei + 1.000 lei + 1.000 lei), iar nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 300 lei este de 3.400 lei.*
- *Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 3.500 lei, cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 300 lei de 3.400 lei rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste acest plafon.*
- *În acest caz, salariatul depune declarația pe propria răspundere la fiecare angajator.*
- *Astfel, salariatul datorează la fiecare angajator contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate, la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții.*

Exemplul 3

- *O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B.*
- *În cursul lunii iulie 2024, persoana fizică lucrează 9 zile, în restul de 14 zile lucrătoare din lună, contractele individuale de muncă sunt suspendate, potrivit legii.*
- *Salariatul primește, pentru cele 9 zile lucrate, de la angajatorul A un venit brut de 1.850 lei, iar de la angajatorul B un venit brut de 900 lei.*
- *Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții aferente zilelor lucrate, este de 2.750 lei (1.850 lei + 900 lei), iar nivelul salariului minim brut garantat în plată aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active diminuat cu suma de 300 lei este de 1.330 lei (3.400 lei : 23 zile lucrătoare în lună x 9 zile lucrate).*
- *Baza lunară de calcul cumulată este mai mare decât nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active (1.330 lei).*
- *În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere la angajatorul B.*
- *Astfel, ambii angajatori stabilesc și rețin contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, respectiv la 1.850 lei, în cazul angajatorului A, și la 900 lei, în cazul angajatorului B.*

Exemplul 4

- *O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 iulie 2024, un contract individual de muncă cu timp parțial (2 ore/zi) cu societatea A și un alt contract individual de muncă cu timp parțial (4 ore/zi) cu societatea B care desfășoară activități în sectorul industrie alimentară. Ambele contracte sunt active întreaga lună.*
- *Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, astfel:*
- *– de la angajatorul A, suma de 1.700 lei;*
- *– de la angajatorul B, suma de 1.800 lei.*
- *Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 3.500 lei (1.700 lei + 1.800 lei), cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 300 lei (3.400 lei) rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.*
- *În acest caz, salariatul depune la fiecare angajator declarația pe propria răspundere.*
- *Astfel, fiecare angajator reține și plătește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul venitului brut realizat.*

ATENȚIE!

Salariații nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere în cazul în care cumulul de funcții se realizează la același angajator, iar venitul brut cumulat la care se calculează contribuțiile sociale corespunzător numărului de zile lucrate în lună este cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată diminuat cu suma de 300 lei.

Exemplu

- Salariatul X cumulează la același angajator două contracte individuale de muncă.
- Venitul brut lunar cumulat realizat în baza celor două contracte individuale de muncă este de 3.400 lei.
- Angajatorul calculează și virează contribuțiile sociale pentru venitul realizat în baza celor două contracte individuale de muncă fără să solicite salariatului să depună declarația pe proprie răspundere.

7. Modelul unui contract de muncă cu timp parțial încheiat pe durată nedeterminată**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ CU TIMP PARȚIAL**

încheiat la data de ... și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților sub nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator – persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din cu nr., cod fiscal, telefon, e-mail reprezentată legal prin dl/dna, în calitate de,

și

salariatul/salariața – dl/dna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail:, posesor/posezoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberată de la data de, CNP, am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea muncii și plata salariului

C. Durata contractului:

– nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

D. Perioada de probă:

- a) durata de ... zile calendaristice;
- b) condițiile perioadei de probă (dacă există): ...

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/com-

partiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: ...

În acest caz, salariatul va beneficia de:

- a) prestații suplimentare (în bani sau în natură);
- b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator (după caz).

F. Felul muncii

Funcția/ocupatia, conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

O fracțiune de normă de ... ore/zi, ... ore/săptămână ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ..., între orele ... sau (inegal/schimburi), după cum urmează:

b) Programul de muncă 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.

3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de: (dacă este cazul).

I. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri ...;
- b) indemnizații ...;
- c) prestații suplimentare în bani
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
- e) alte adaosuri ...

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu în cuantum de, conform contractului colectiv de muncă sau a Codului muncii.

4. Munca în zilele de sărbători legale, precum și zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau a Codului muncii.

5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

6. Metoda de plată

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ... zile lucrătoare, conform Codului muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ... zile lucrătoare, conform Codului muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) la negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu încheierea unui contract de confidențialitate;

e) alte clauze

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă 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. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- a) noțiuni generale în domeniul comercial;
- b) exprimare clară și cursivă;
- c) atitudine politicoasă și respectoasă față de clienți;
- d) discernământ și capacitatea de a rezolva problemele;
- e) rezistență la efort și stres;
- f) corectitudine și loialitate față de firmă;
- g) flexibilitate, adaptabilitate;
- h) spirit de ordine și disciplină;
- i) orientare spre obținerea de rezultate.
- j) echilibru emoțional, constantă în atitudini;
- k) fără cazier și antecedente penale;
- l) capacitate de organizare și punctualitate;
- m) prezență de spirit, atenție distributivă;
- n) atenție la detalii;
- o) viteza de reacție.
- p) operativitate în desfășurarea acțiunilor;
- r) corectitudine în raporturile de muncă.
- s) realizarea obiectivelor și sarcinilor postului ocupat;
- ș) asumarea responsabilităților;
- t) creativitate și spirit de inițiativă;
- ț) capacitatea de a rezolva problemele;
- u) capacitatea de adaptare și de implementare a schimbărilor;
- v) capacitatea de comunicare;
- x) capacitatea de implicare și interesare;
- z) comportamentul în timpul serviciului.

N. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate

cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

sau

N. Utilizarea semnăturii electronice, a semnăturii electronice avansate și a semnăturii electronice calificate NU este implementată în unitatea noastră.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/ deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

R. 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;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- g) 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.

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 ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

a) să înmâneze salariatului un exemplar din CIM, anterior începerii activității;

b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din CIM, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;

g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;

h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicate, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1.

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.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator,

.....

Data

Reprezentant legal,

.....

Salariat,

Semnătura

Am primit un exemplar:

Semnătura

Data