

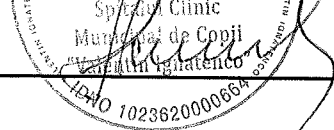
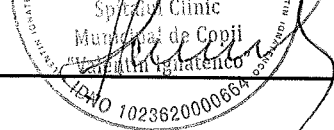
Directorul  
IMSP SCMC „V.Ignatenco”

Alexandru HOLOSTENCO



Președintele Comitetului Sindical  
IMSP SCMC „V.Ignatenco”

Iacob BOTNARI

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. \_\_\_\_\_

”\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 202\_\_\_\_\_

mun..Chișinău

IMSP Spitalul Clinic Municipal de Copii ”Valentin Ignatenco” denumită în continuare  
”Angajator”, în persoana directorului Alexandru Holostenco pe de o parte și dl, dna \_\_\_\_\_

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare ”Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94  
din Codul Muncii, nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul contract individual de  
muncă convenind asupra următoarelor.

1. ”Salariatul” este angajat în funcția de \_\_\_\_\_  
( funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea )

2. Locul de muncă \_\_\_\_\_  
(denumirea, subdiviziunea unității)

3. Munca este: a) De bază \_\_\_\_\_  
b) Prin cumul \_\_\_\_\_

4. Durata Contractului este: a) Nedeterminată; \_\_\_\_\_  
b) determinată \_\_\_\_\_  
(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_  
(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:  
a) ziua semnării; b) începînd cu \_\_\_\_\_  
( data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției \_\_\_\_\_  
(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:
- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova;
  - b) la muncă, conform cluzelor prezentului contract individual de muncă;
  - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii și de contractul colectiv de muncă;
  - 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, la concediu anual plătit;
  - f) la informarea deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
  - g) la adresare către angajator, comitetul sindical, organele ierarhic superioare, organele de jurisdicție a muncii;
  - h) la formarea profesională, reciclare și perfecționare în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova și alte acte normative;

- i) la participare în administrarea instituției, în conformitate cu Codul muncii al Republicii Moldova și contractul colectiv de muncă;
- j) la purtare de negocieri în procesul încheierii contractului colectiv de muncă personal sau prin reprezentanții salariaților (Comitetul sindical), la informare privind executarea contractelor individuale sau colective de muncă;
- k) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- l) la soluționarea litigiilor individuale de muncă în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova și alte acte normative;
- m) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova și alte acte normative;
- n) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

#### **9. Salariatul este obligat:**

- a) să îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul colectiv și individual de muncă, alte acte normative și legislația în vigoare în domeniul ocrotirii sănătății a RM;
- b) să-și îndeplinească conștiincios obligațiunile de funcție ce țin de specialitate și funcția (post) ocupată, parte indispensabilă a prezentului contract (se anexează);
- c) să îndeplinească normele de muncă stabilite și de calitatea cuvenită;
- d) să respecte Regulamentul intern al Instituției, Regulamentul de utilizare a sistemului informațional;
- e) să-și perfecționeze continuu aptitudinile de lucru la calculator precum și cele profesionale conform limitei numărului de ore stabilite de actele normative în vigoare.
- f) să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- g) să respecte disciplina de muncă;
- h) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- i) să respecte dreptul la demnitate în muncă a celorlalți salariați;
- j) să respecte cerințele de protecție și igiena muncii;
- k) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- l) să repare prejudiciul cauzat "Angajatorului" din vina "Salariatului" conform legislației în vigoare;
- m) să informeze de îndată "Angajatorul" sau șeful nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea salariaților sau pentru integritatea patrimoniului instituției;
- n) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- o) să îndeplinească obligațiunile ce țin de protecția muncii, inclusiv și la utilizarea calculatorului și regulile antiincendiarie;
- r) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de Contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
- s) în caz de demisie, transfer la un alt loc de muncă din inițiativa "Salariatului", acesta anunță "Angajatorul" prin cerere scrisă cu 14 zile calendaristice înainte.

#### **10. Angajatorul are următoarele drepturi:**

- a) să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract individual de muncă în condițiile stabilite de Codul muncii al Republicii Moldova, contractul colectiv de muncă și alte acte normative;
- b) să ceară "Salariatului" îndeplinirea obligațiilor de funcție și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile instituției;
- c) să ceară salariatului îndeplinirea muncii în conformitate cu normele stabilite, complexitatea și calitatea cuvenită;
- d) să stimuleze "Salariatul" pentru munca eficientă și conștiincioasă.
- e) să tragă "Salariatul" la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova, contractul colectiv de muncă și alte acte normative.
- g) la alte drepturi conform obligațiilor de funcție și actelor normative în vigoare.

#### **11. Angajatorul este obligat:**

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și a prezentului contract individual de muncă;
- b) să acorde salariatului munca prevăzută în contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;

- c) să asigure "Salariatului" condiții de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- d) să asigure "Salariatul" cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de funcție;
- e) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală, conform listei de tarificare;
- g) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova, contractul colectiv de muncă și prezentul contract;
- h) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova;
- i) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- j) să asigure Salariatului condițiile social sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- k) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a "Salariatului" în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- l) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat "Salariatului" în modul stabilit de legislația în vigoare;
- m) să îndeplinească alte obligațiuni stabilite de Codul muncii al Republicii Moldova, de alte acte normative, de convențiile colective, de Statutul instituției, de contractul colectiv de muncă.

## 12 Condițiile de retribuire a muncii salariatului:

1. *Salariul de funcție lunar al salariatului constituie* \_\_\_\_\_ lei (\_\_\_\_\_).  
 spor la salariu: condiții nocive \_\_\_\_\_ lei.

Modul, mărimea și condițiile de remunerare a muncii salariatului se stabilește în conformitate cu Regulamentul privind salarizarea angajaților din instituțiile medico-sanitare publice încadrate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.837/2016.

2. Suplimentul pentru performanțe profesionale individuale în muncă, pe categorii de personal, se va acorda salariatului în baza Indicatorilor tip de performanțe profesionale individuale în muncă, aprobați de Ministerul Sănătății.

3. Premiarea și acordarea ajutorului material se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare, Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, Regulamentul cu privire la premii și acordarea ajutorului material la nivel de unitate.

## 12<sup>1</sup>. 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 limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

## 13. Regimul de muncă:

- a) durata normativă sau redusă a timpului de muncă - ore săptămânal
- b) felul săptămânii de muncă zile lucrătoare
- c) durata zilei a timpului de muncă \_\_\_\_\_
- d) timpul de muncă parțial \_\_\_\_\_
- e) muncă în schimburi \_\_\_\_\_
- f) muncă de noapte \_\_\_\_\_
- g) regim flexibil de muncă \_\_\_\_\_
- h) munca la distanță \_\_\_\_\_

14. Regimul de odihnă: a) repausul zilnic \_\_\_\_\_  
 b) repausul săptămânal \_\_\_\_\_

## 15. Concediile anuale:

- a) Concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice  
 (durata)
- b) Concediul de odihnă anual suplimentar conform contractului colectiv de muncă.

16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

**18. Clauze specifice:**

**1) confidențialitate:**

A. Informațiile pe care le obține, potrivit prezentului contract individual de muncă, salariatul, ca efect al executării contractului individual de muncă, sunt strict confidențiale.

B. Sunt confidențiale următoarele informații, date și documente de care salariatul a luat cunoștință în exercitarea obligațiilor de serviciu:

a) structura instituției, persoanele de conducere, relațiile și factorii de decizie;

b) situația economico-financiară, salarizarea personalului, statele de personal, cheltuielile și metodele de aprovizionare, datoriile instituției, etc.;

c) proiectele și programele de afaceri, inclusiv procedeele de management și marketing, metodele de promovare a serviciilor și recrutare a pacienților;

d) modalitatea și practicile de prestare a serviciilor, stocurile de medicamente și dispozitive medicale, dotarea cu echipamente a instituției;

e) structura și procedeele sistemului de securitate internă;

f) modelele de documente, acte și procedeele utilizate de angajator;

g) licențe, avize, certificări etc.;

h) rezultatele activității de cercetare/proiectare;

i) structura bazei de date a instituției, inclusiv clienți, parteneri, pacienți, furnizori, creditori, debitori, soft-uri informaționale;

j) relațiile cu instituțiile medicale, medici din exterior (neangajați de instituție), Ministerul Sănătății, CNAM, etc.;

k) datele cu caracter personal ale pacienților și salariaților, informații privind furnizorii, clienții, partenerii instituției, etc.;

l) politica de cadre, procedura și actele de recrutare și angajare a personalului practicate de angajator, precum și orice informație ce ține de cadrele instituției angajatorului, inclusiv informațiile despre salariat în cadrul instituției angajatorului.

C. Salariatul poate dezvălui informații sau date, ori poate pune la dispoziție documente din domeniile menționate la pct. B numai persoanelor implicate nemijlocit în executarea obligațiilor de serviciu care au legătura cu ele sau persoanelor specificate expres în scris de către angajator. Încălcarea prevederilor respective atrage răspunderea disciplinară, materială, contravențională și penală, după caz, în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova.

D. Furnizarea unor informații ce nu corespund realității, inclusiv practicarea scornirilor mincinoase, bârfelor precum și altor acțiuni analogice este interzisă și atrage răspunderea disciplinară.

E. Salariatul se obligă ca, indiferent de împrejurări, timp de 2 (doi) ani de la data încetării contractului individual de muncă, să păstreze confidențialitatea informațiilor, datelor și documentelor cu care a luat act în perioada exercitării atribuțiilor de funcție. Divulgarea informației respective după expirarea termenului poate fi făcută în condițiile legii.

F. Penalități și repararea prejudiciului. În cazul în care salariatul, cu intenție sau din culpă, divulgă informații, date sau documente confidențiale se obligă să despăgubească IMSP SCMC „V.Ignatenco”, corespunzător prejudiciilor pe care i le-a produs.

2) Angajatul este obligat să păstreze confidențialitatea și să nu divulge informațiile confidențiale despre pacient de care a luat cunoștință în virtutea exercitării obligațiilor de funcție în mod verbal, pe suport de hârtie sau din oricare sistem informațional din cadrul sistemului ocrotirii sănătății, chiar și după eliberarea din funcție. Conform art.12 din Legea nr.263-XVI/27.10.2005 “Cu privire la drepturile și responsabilitățile pacientului” pentru divulgarea nelegitimă a informației confidențiale poartă răspundere în conformitate cu legislația, luându-se în considerație prejudiciul adus prin aceasta pacientului.

3) mobilitate (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_

19. **Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi** de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18 \_\_\_\_\_

20. **Prezentul contract nu poate fi modificat** (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. **Va fi considerată drept modificare** (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a) durata contractului,
- b) locul de muncă,
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul Muncii etc.),
- d) cuantumul retribuirii muncii,
- e) regimul de muncă și de odihnă,
- f) specialitatea, profesia, calificarea și funcția,
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. **Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală** de către angajator a prezentului Contract individual este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. **Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar** de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.

24. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul Muncii** (calamități naturale, carantină, avarii de producție etc, și pentru înlăturarea lor), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. **Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68-74 din Codul Muncii și punctelor 20-21 din prezentul contract individual de muncă.

26. **Suspendarea prezentului contract** poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 Codul muncii);
- b) prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
- c) la inițiativa uneia din părți (art.78 Codul muncii);

27. **Prezentul contract poate înceta:**

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 Codul Muncii)
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 Codul Muncii)

28. **Litigiile individuale de muncă** care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative.

29. **Prevederile Contractului colectiv de muncă și ale Regulamentului intern al Instituției s-au adus la cunoștință la** \_\_\_\_\_

(data)

30. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

#### **Datele de identificare a părților Contractului :**

“ANGAJATOR”

Adresa Chișinău, str.Grenoble 149

Cod fiscal 1003600152640

Alexandru Holostenco

Semnătura \_\_\_\_\_

L. Ș.

“SALARIAT”

Adresa \_\_\_\_\_

Buletin de identitate \_\_\_\_\_

eliberat de \_\_\_\_\_

cod personal \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_