



ORDIN

Nr. 1084 din 13 noiembrie 2015
Chișinău

Cu privire la aprobarea contractului-model
individual de muncă cu tinerii specialiști

În conformitate cu prevederile *Codului Muncii al Republicii Moldova, Codului Educației al Republicii Moldova, Regulamentului cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea cadrelor didactice tinere, aprobat prin Hotărârea Guvernului Nr. 802 din 29 octombrie 2015*, Ministrul Educației emite următorul

ORDIN:

1. Se aprobă, conform anexei, contractul-model individual de muncă cu tinerii specialiști, încadrați în instituțiile de învățământ publice, prin repartizare de către Ministerul Educației.
2. Se obligă managerii instituțiilor de învățământ să încheie contracte individuale de muncă cu tinerii specialiști, încadrați în instituțiile de învățământ publice, prin repartizare de către Ministerul Educației.
3. Șefii Organelor locale de specialitate în domeniul învățământului vor monitoriza încheierea și executarea contractelor individuale de muncă, încheiate cu tinerii specialiști.
4. Direcția resurse umane, formare continuă și atestare va ține evidența tinerilor specialiști repartizați și încadrați în instituțiile de învățământ publice și va exercita controlul privind executarea prezentului ordin.

Ministru

Corina Fusu

Aprobat

prin Ordinul Ministerului Educației

Nr. 1087 din 13 noiembrie 2015

**CONTRACT-MODEL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
cu tinerii specialiști, încadrați în instituțiile de învățământ publice,
prin repartizare de către Ministerul Educației**

Nr. _____

" _____ " _____ 20 _____

(denumirea instituției de învățământ)

(adresa juridică)

în persoana _____

(funcția)

(numele, prenumele)

în continuare – Angajatorul și _____

(numele, prenumele)

domiciliat/ă în _____ str. _____ nr. _____
ap. _____, titular al buletinului de identitate, seria _____ nr. _____, eliberat de _____
la data de _____, denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se
de prevederile articolelor 45-94 din Codul Muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr.154-
XV din 28 martie 2003, prevederile Codului Educației, aprobat prin legea Nr. 152 din 17 iulie 2014, au
încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

Titlul I

Dispoziții generale

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

2. Locul de muncă _____

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată _____

5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

a) ziua semnării;

b) _____

(data negociată de părți)

6. Riscurile specifice funcției _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

7. Norma de muncă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore/ zi, _____ săptămână.

8. Tînărul specialist are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

- b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
- g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și contractul colectiv de muncă;
- k) la purtare de negocieri colective și încheierea contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.
- p) la indemnizație unică, stabilită de Guvern prin Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea cadrelor didactice tinere, din mijloacele bugetului de stat, achitată prin intermediul bugetelor unităților administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și ale UTA Găgăuzia.
- r) la compensarea cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică, din contul bugetului de stat, prin intermediul bugetelor unităților administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și ale UTA Găgăuzia, în condițiile stabilite de Guvern prin Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea cadrelor didactice tinere.
- s) la asistență din partea cadrului didactic mentor.

9. Tînărul specialist este obligat:

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- d) să respecte disciplina muncii;
- d¹⁾ să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- d²⁾ să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- e) să respecte cerințele de securitatea și sănătate în muncă;
- f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

j) să restituie indemnizația unică și cuantumul cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică, achitate în conformitate cu actele normative în vigoare, în cazul demisiei / concedierii, la cerere sau pentru fapte imputabile, specificate în art. 86 lit. g)-n) din Codul Muncii al Republicii Moldova, pînă la expirarea termenului de 3 ani de activitate, cu statut de tînăr specialist. Tînărul specialist urmează să restituie plățile sus-menționate, cu indicarea aceluiași rechizite ale transferului primit.

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu tinerii specialiști în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară tinerilor specialiști îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze tinerii specialiști pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă tinerii specialiști la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și actele normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;

d) să acorde tinerilor specialiști munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;

e) să asigure tinerilor specialiști condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

f) să asigure tinerii specialiști cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă;

f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sociale;

f⁶) să asigure respectarea demnității în munca tinerilor specialiști;

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările tinerilor specialiști și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea tinerilor specialiști la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure tinerilor specialiști condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a tinerilor specialiști în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat tinerilor specialiști în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și cel individual de muncă.

s) să informeze salariații privind utilizarea mijloacelor financiare, executarea bugetului instituției.

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului - *conform legislației în vigoare*. Salariul de bază lunar este de _____ lei, plus sporuri, suplimente, primă, ajutor material _____ lei.

13. 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 vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

14. Regimul de muncă - *în conformitate cu actele legislative și normative în vigoare*.

15. Regimul de odihnă - *conform prevederilor Regulamentului - intern al instituției*. Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile calendaristice. Durata concediului de odihnă suplimentar este de _____ zile calendaristice.

16. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual - *se stabilește conform art. 113/299 din Codul Muncii al Republicii Moldova și Convenției Colective (nivel ramural)*.

b) concediul de odihnă anual suplimentar se stabilește *conform art. 121 din Codul Muncii al Republicii Moldova și Convenției Colective (nivel ramural)*.

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

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

19. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

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

Titlul II

Modificarea, suspendarea și contractului individual de muncă

21. Modificarea, suspendarea și contractului individual de muncă se realizează conform legislației în vigoare.

Titlul III

Dispoziții finale

22. 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.

23. Prezentul contract individual de muncă poate fi prelungit prin încheierea unui acord suplimentar cu cel puțin 10 zile înainte de expirarea termenului contractului.

24. Contractul individual de muncă intră în vigoare în momentul semnării de către ambele părți.

25. 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:

Angajatorul

Salariatul

L.Ș.