**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA**

**încheiat și înregistrat sub nr. ... / ......... în registrul general de evidență a salariaților**

Prezentul contract individual de muncă („**Contract**”) este încheiat la data de \_\_\_\_\_\_, în mun. Chișinău, Republica Moldova între:

* [Denumire] o societate cu răspundere limitată înregistrată în conformitate cu legislaţia Republicii Moldova, IDNO – cod fiscal [insert], cu sediul pe str. [insert], în persoana[insert], în calitate de administrator, care acţionează în baza Statutului („**Angajator”)**

și

* **\_\_\_\_\_\_**, cetăţean(ă) al Republicii Moldova, cu domiciliul la adresa \_\_\_\_\_\_\_\_, buletin de identitate \_\_\_\_\_, eliberat la \_\_\_\_\_, de către of. \_\_, valabil până la \_\_\_\_\_, IDNP \_\_\_\_\_\_  **(„Salariat”)**

Angajatorul și Salariatul, numiți în continuare în mod separat „**Parte**” sau împreună “**Părți**”, au încheiat prezentul Contract  în următoarele condiții:

1. **Condiții Generale**
	1. Prin încheierea prezentului Contract, Salariatul este angajat în funcţia de \_\_\_\_\_(CORM \_\_\_\_\_).
	2. Pentru munca prestată în baza acestui Contract, Angajatorul va achita Salariatului un salariu net în mărime de \_\_\_ *(litere)*pe lună („**Salariu**”). Salariul va fi achitat în lei moldovenești. Dacă Salariul este fixat în valută străină, Salariul va fi achitat în lei moldovenești, conform ratei de schimb stabilite de Banca Națională a Moldovei la ultima data din luna plății salariului, urmând ca acesta să fie rediscutat anual, în baza performanței angajatului, care se atestă în modul stabilit de regulamentele interne ale Angajatorului și legislația în vigoare.
	3. Salariul va fi achitat nu mai târziu de ziua a [insert] zi a lunii următoare celei de gestiune. Salariatul beneficiază în plus și de sporurile bănești, suplimente, bonus, compensații în conformitate cu legislația muncii a Republicii Moldova
2. **Termen**
	1. Prezentul Contract a fost încheiat pentru perioadă:

[a) nedeterminată, salariatul/salariata [insert]urmând să înceapă activitatea la data de [insert];]

[b) determinată, de [insert] luni, pe perioada cuprinsă între data de [insert] și data de [insert].]

* 1. Prezentul Contract intră în vigoare din data de [insert], care se va considera prima zi de muncă a Salariatului.
	2. Salariatului îi este stabilită o perioadă de probă de [insert] luni. Dacă, în opinia Angajatorului, pe parcursul perioadei de probă se va stabili că rezultatele Salariatului sunt nesatisfăcătoare, Angajatorul va fi în drept să concedieze Salariatul şi să rezilieze prezentul Contract, conform regulamentelor interne ale Angajatorului și legislaţiei muncii a Republicii Moldova, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Pe parcursul perioadei de probă, Salariatul beneficiază de toate drepturile şi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii Republicii Moldova, de regulamentul intern al companiei, și de contractul individual de muncă.
1. **Locul de munca**
	1. Activitatea se desfășoară la (sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) [insert] din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului [insert].
	2. Salariatul va executa atribuţiile de funcţie şi în alte locuri sau localităţi, dacă deplasarea la asemenea locuri sau localităţi va fi necesară ori utilă pentru executarea lor corespunzătoare.
	3. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: [insert].
2. **Atributiile funcției**
3. Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexa la contractul individual de muncă.
4. Munca prestată în baza prezentului Contract este supusă următoarelor riscuri specifice funcţiei: (i) îndeplinirea atribuțiilor cu utilizarea computerului; (ii) utilizarea echipamentului și a utilajului electric; (iii) lucrul manual; (iv) alte riscuri care vor fi identificate de Angajator şi comunicate în scris Salariatului.
5. Prin prezentul Contract, Salariatul se obligă să respecte toate regulile şi procedurile de securitate şi protecţie a muncii şi să depună toate eforturile pentru a evita realizarea riscurilor şi a accidentelor la locul de muncă.
6. **Cumul sau locul de bază**
7. Munca prestată în baza acestui Contract reprezintă loc de muncă de bază al Salariatului.
8. În cazul angajării prin cumul la alt loc de muncă, Salariatul este obligat să informeze Angajatorul.
9. **Condiții de muncă**
10. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Codului muncii și legislației muncii din Republica Moldova, precum și actelor normative la nivel de unitate aprobate de Angajator.
11. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii privind sistemul unic de salarizare, cu modificările și completările ulterioare.
12. Drepturile și obligațiile de bază a Agajatorului și Salariatului sunt stabilite în Anexa 1 la prezentul Contract.
13. Drepturi specifice legate de sanatatea si securitatea in munca

a) echipament individual de protecție [insert] ;

b) echipament individual de lucru [insert];

c) materiale igienico-sanitare [insert];

d) alimentație de protecție [insert];

e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca [insert].

1. **Regimul de muncă și regimul de odihnă**
2. Regimul de muncă: Salariatul se obligă să îndeplinească atribuţiile sale de serviciu în cadrul a 40 (patruzeci) de ore pe săptămână, cinci zile pe săptămână, opt ore pe zi. Ziua de lucru a Salariatului va dura între orele \_\_\_\_ şi \_\_\_\_. Salariatul prestează muncă suplimentară în conformitate cu legislaţia muncii
3. Regimul de odihnă. Angajatorul se obligă să acorde Salariatului jumătate de oră pauză de masă, în fiecare zi de muncă. Salariatului i se acordă repaosul săptămânal de doua zile, acestea fiind zilele de sâmbăta şi duminica.
4. **Concediul**
5. Angajatorul se obligă să acorde Salariatului concediu anual plătit pentru o perioada de 28 zile calendaristice, excluzând, cu excepția zilelelor de sărbătoare nelucrătoare. Concediul anual se acordă în conformitate cu programarea anuală a concediilor stabilită de Angajator cu consultarea salariaţilor, și în conformitate cu prevederile în vigoare ale Codului Muncii
6. De asemenea, Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar de [insert]
7. **Asigurarea socială și medicală**
8. În temeiul Contractului, Salariatul este considerat asigurat social şi Angajatorul se obligă să efectueze transferuri în contul contribuţiei individuale de asigurări sociale a Salariatului în modul stabilit de legislaţia în vigoare a Republicii Moldova. Salariatul beneficiază de toate prestațiile de asigurări sociale de stat din bugetul asigurărilor sociale de stat, în condițiile stabilite de legislației în vigoare.
9. Salariații obțin statut de persoană asigurată în sistemul de asigurări obligatorii de asistență medicală în baza informației actualizate și prezentate în darea de seamă privind impozitul pe venit, primele de asigurare obligatorii de asistență medicala reținute și conditribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii calculate, conform legislației în vigoare. Salariatul va fi informat în scris de către Angajator despre particularitățile asigurării sociale și medicale, precum și despre particularitățile impozitului pe venit din salariu.
10. **Clauză de confidențialitate**
11. **Informaţie Confidenţială**: În scopurile acestui Contract, Informaţia Confidenţială include, fără limitări, orice informaţii aparţinând Angajatorului sau persoanelor afiliate ale acestuia cum ar fi: situația financiară, proiecte și programe de afaceri, produse nelivrate, procedee de creaţie şi fabricație, licențe sau brevete de invenție, rezultate ale activității de cercetare/ proiectare, structura băncii de date, modul de promovare a produselor, date și documente care țin de activitatea Angajatorului sau persoanele afiliate ale acestuia, date tehnice, secret comercial, business planuri, documente financiare, investigaţii, planuri de produse, produse, servicii, pieţe de desfacere, software, invenţii, procedee, formule, tehnologii, desene industriale, schiţe etc., precum şi orice informaţii legate de acestea, alte fapte sau date care, devenite publice, ar dăuna intereselor și prestigiului Angajatorului sau persoanelor afiliate ale acestuia.
12. **Obligaţia de Confidenţialitate**: Salariatul se obligă să păstreze în deplină confidenţialitate Informaţia Confidenţială, indiferent de forma sau suportul acesteia, care i-au devenit cunoscute în legătură cu angajarea sa. Salariatul se obligă să nu folosească Informaţia Confidenţială pentru implicarea sa într-o activitate care ar putea fi interpretată ca act de concurenţă neloială.
13. **Restricţii la utilizarea în scopuri personale**: Salariatul nu poate utiliza în scopuri personale Informaţia Confidenţială, precum nici orice alte informații de serviciu ale Angajatorului sau afiliaţilor acestuia, pe care le deține sau de care a luat cunoștință în orice mod, în legătură cu angajarea în baza prezentului Contract. Pe durata prezentului Contract și după încetarea acestuia, Salariatul nu are dreptul să copieze, multiplice, distribuie, dezvăluie în nici un fel, total sau parțial nici una din informațiile care i-au devenit cunoscute în legătură cu activitatea de muncă în alte scopuri decât scopurile de serviciu legate de prezentul Contract.
14. **Durata Obligaţiei de Confidenţialitate:** Obligaţia de confidenţialitate instituită prin acest Contract este valabilă pe toată durata prezentului Contract și timp de 2 (doi) ani după încetarea acestuia.
15. **Excepţii de Confidenţialitate:** Nu va constitui încălcare a obligaţiei de confidențialitate, dacă dezvăluirea a avut loc: (i) cu acordul expres și scris al Angajatorului, (ii) către alţi salariaţi sau prepuşi ai Angajatorului care au acces autorizat de Angajator la Informaţia Confidenţială; sau (iii) către un terţ, în baza unei hotărâri sau încheieri judecătorești definitive şi irevocabile, sau (iv) către o autoritate publică, la solicitarea scrisă a acesteia, în limitele competenţei prevăzute de lege a acestei autorităţi de a solicita şi a avea acces la Informaţia Confidenţială. Salariatul este obligat să informeze Angajatorul despre orice solicitare de divulgare sau divulgare a Informaţiei Confidenţiale
16. **Întoarcerea Informaţiei Confidenţiale:** La încetarea Contractului, Salariatul se obligă să întoarcă Angajatorului toate suporturile ce conţin Informaţia Confidenţială la care Salariatul a avut acces în legătură cu această angajare cum ar fi manuscrise, documente, desene, benzi magnetice, fișe perforate, benzi perforate, discuri, dischete, DVD-uri, pelicule cinematografice și fotografice, modele, materiale.
17. **Rezultatul muncii:** Toate documentele, proiectele, planurile, desenele, schiţele, rapoartele, precum şi alte documente şi software realizate de către Salariat în scopul executării Contractului, sunt proprietatea Angajatorului. Salariatul se obligă să transmită Angajatorului toate asemenea documente şi software nu mai târziu de data încetării Contractului. Această prevedere referitoare la rezultatul muncii va supravieţui încetării prezentului Contract.
18. **Răspunderea pentru nerespectarea clauzei de confidenţialitate:** Pentru încălcarea obligaţiei de păstrare a confidenţialităţii conform prezentului Contract, Salariatul poate fi atras la obligarea reparării prejudiciului cauzat în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
19. **Protecția datelor cu caracter personal**
20. Prin semnarea acestui Contract, Salariatul confirmă că a fost informat despre faptul că Angajatorul va colecta,prelucra și stoca date personale ale Salariatului pentru următoarele scopuri: încheierea şi executarea prezentului Contract; asigurarea respectării legislației în vigoare, reglementărilor și procedurilor aplicabile, în particular a cerinţelor legislaţiei muncii, fiscale, de asigurări obligatorii (medicale și sociale); asigurarea securităţii personale a Salariatului; respectarea cerinţelor sanitare aplicabile activităţilor pe care le desfăşoară Angajatorul; instruire şi avansare în serviciu; controlul volumului şi calităţii lucrului îndeplinit de Salariat şi asigurarea integrităţii bunurilor Angajatorului; în scopuri comerciale, dacă va fi necesar pentru asigurarea procesului de muncă, și executarea obligaţiilor de muncă ale Salariatului.
21. Prin semnarea acestui Contract, Salariatul îşi exprimă acordul expres cu privire la prelucrarea datelor sale personale de către Angajator în scopurile enunţate în art. 6.1. Consimţămîntul privind prelucrarea datelor cu caracter personal poate fi retras în orice moment de către Salariat. Retragerea consimţămîntului nu poate avea efect retroactiv. Scopurile prelucrării se extind asupra următoarelor date ale Salariatului:
* datele din actele prezentate de Salariat în legătură cu încheierea acestui Contract, în conformitate cu legislația muncii;
* datele autobiografice, puse de Salariat la dispoziția Angajatorului;
* numărul de telefon celular personal și cel de la domiciliu, adresa e-mail personală a Salariatului;
* date despre salariul Salariatului;
* categoriile speciale de date cu caracter personal cu privire la Salariat, în măsura în care acest lucru este cerut de legislație;
* alte date furnizate de Salariat în legătură cu angajarea acestuia de către Angajator.
1. Salariatul a fost informat şi este de acord cu faptul ca datele sale cu caracter personal:
* vor fi supuse prelucrării de către Angajator, prin următoarele procedee: colectare, înregistrare pe suport fizic sau electronic, organizare, stocare, precizare, adaptare, modificare, excludere, consultare, acordare de acces persoanelor responsabile, utilizare, arhivare, transmitere către terți în Republica Moldova şi transmitere transfrontalieră în **[insert]** difuzare, blocare sau distrugere. Condițiile transmiterii transfrontaliere a datelor cu caracter personal vor fi indicate Regulamentul privind prelucrarea datelor cu caracter personal a salariaților și în consimțământul privind prelucrarea datelor cu caracter personal.
* prelucrarea se va realiza manual sau electronic, după caz;
* transmiterea datelor cu caracter personal ale Salariatului către terți se va face în scopurile menționate mai sus.
1. Dreptul Angajatorului de a prelucra datele cu caracter personal ale Salariatului este valabil pe toată durata de acțiune a prezentului Contract, precum și după încetarea acestuia, pe o perioadă care nu va depăși durata necesară atingerii scopurilor pentru care au fost colectate și ulterior prelucrate datele cu caracter personal ale Salariatului. La expirarea termenului de stocare, datele cu caracter personal urmează a fi distruse în modul stabilit de lege.
2. Salariatul are următoarele drepturi în legătură cu datele sale cu caracter personal prelucrate de Angajator:
* De a primi, la cerere, informația deplină despre datele sale cu caracter personal și modul de prelucrare a acestora, fără întîrziere şi în mod gratuit;
* De a avea acces liber și gratuit la datele sale cu caracter personal, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale cu caracter personal, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;
* De a-și desemna reprezentanți pentru protecția datelor sale cu caracter personal;
* De a avea acces la informația cu caracter medical ce îl/o vizează;
* De a cere excluderea sau rectificarea datelor cu caracter personal incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor legislației în vigoare;
* De a ataca în instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale Angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor sale cu caracter personal.
1. Salariatul se obligă ca în cazul în care, pe durata angajării va cunoaște sau prelucra date cu caracter personal (indiferent dacă aceasta se va referi la posibilii, actualii, viitorii sau foștii angajați ai Angajatorului, clienți ai Angajatorului sau orice alte persoane) să păstreze confidențialitatea acestor date, în conformitate cu nivelul de clasificare al lor, să respecte legislația relevantă în domeniu, care include, în special, Legea nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal și articolele 91-94 ale Codului muncii al Republicii Moldova.
2. Angajatorul va întreprinde toate măsurile necesare pentru eliminarea pericolului de dezvăluire a datelor cu caracter personal unor persoane neautorizate.
3. **RĂSPUNDEREA PĂRȚILOR**
4. Partea prezentului Contract (Angajatorul sau Salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte Părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor Codului Muncii şi legislației în vigoare.
5. Salariatul răspunde, conform legislației în vigoare, pentru daunele produse Angajatorului prin orice acțiune întreprinsă contrară intereselor acestuia, prin acte de gestiune imprudentă, utilizarea abuzivă sau neglijentă a valorilor materiale și nemateriale ale Angajatorului. Mărimea prejudiciului material cauzat Angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidenţă contabilă.
6. Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui Angajatorului, în conformitate cu legislația în vigoare.

**XIII. Dispozitii finale**

1. Prezentul Contract încetează în următoarele cazuri:
2. în circumstanțe ce nu depind de voința Părților (art. 82 din Codul Muncii);
3. la inițiativa uneia dintre Părți (art. 85 “Demisia” și art. 86 “Concedierea” din Codul Muncii);
4. prin acordul scris al Părților (art. 821 din Codul Muncii).
5. Toate litigiile, controversele, sau alte pretenţii apărute în legătură cu prezentul Contract precum și încălcarea, rezilierea sau nulitatea acestuia, urmează a fi soluţionate în conformitate cu legislaţia Republicii Moldova.
6. Salariatul se obligă să respecte Regulamentul intern al unităţii, precum şi alte acte normative interne adoptate de către Angajator în modul stabilit de lege. Salariatul aderă şi se obligă să respecte Politica privind Proprietatea Intelectuala a Angajatorului care este parte integrantă a prezentului Contract. Nerespectarea regulamentului intern, a Politicii privind Proprietatea Intelectuală, precum şi a altor acte normative la nivel de unitate, aprobate de Angajator în modul stabilit de lege, reprezintă abatere disciplinară şi poate atrage răspunderea Salariatului, în conformitate cu legea.
7. Nici o modificare sau completare la Contract nu va fi valabilă dacă nu va fi perfectată în formă scrisă şi semnată de ambele părţi.
8. Prezentul contract sau alte acorduri încheiate de părți pot fi semnate cu semnătură olografă sau semnătură electronica în modul stabilit de legislația în vigoare.
9. Dacă oricare din prevederile prezentului Contract va fi declarată inaplicabilă sau ilegală în întregime sau parţial, atunci o atare declaraţie nu va afecta validitatea celorlalte prevederi ale prezentului Contract. În cazul unei asemenea invalidităţi părţile convin să renegocieze şi să modifice o atare prevedere cu o altă prevedere acceptabilă şi valabilă de o intenţie similară.
10. Prezentul Contract constituie o expresie integrală şi exclusivă a tuturor condiţiilor convenite dintre părţi cu privire la relaţiile de muncă dintre Salariat şi Angajator, şi substituie orice înţelegeri anterioare, fie scrise sau verbale sau exprimate în orice altă formă.
11. Orice anexe sau acorduri adiţionale la prezentul Contract fac parte integrantă din acesta şi vor avea forţă juridică şi efecte depline ca şi cum ar fi fost expres prevăzute în continutul prezentului Contract; şi orice referire la prezentul Contract va include şi Anexele la acesta. Anexele şi acordurile adiţionale intră în vigoare la data semnării de către ambele părţi sau la data stipulată în textul lor.

**DREPT PENTRU CARE**, Părţile au semnat prezentul Contract în două (2) exemplare – câte unul pentru fiecare Parte – la data semnării Contractului.

| Angajator,.................................. | Salariat,..............................Am recepţionat un exemplar al contractului individual de muncă \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Date: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| --- | --- |
|  |

**ANEXA 1 la Contractul Individual de Muncă nr. .. din ..**

**DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

1. **Drepturile Salariatului**:

Prin încheierea Contractului, Salariatul va beneficia de toate drepturile garantate de legislaţia muncii a Republicii Moldova, inclusiv:

(a) dreptul de a încheia, modifica, suspenda şi desface Contractul, în modul stabilit de Codul Muncii al Republicii Moldova;

(b) dreptul la muncă, conform clauzelor Contractului;

(c) dreptul la loc de muncă dotat cu utilaj conform standartelor în vigoare cu privire la organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

(d) dreptul la achitarea la timp a Salariului stabilit în conformitate cu Contractul, având în vedere calificarea sa, complexitatea, cantitatea și lucrul efectuat;

(e) dreptul de a obține, la solicitare, informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru salariații care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;

(f) dreptul la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității;

(g) dreptul la odihnă, prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

(h) Dreptul de a fi informat deplin şi veridic cu privire la condiţiile în care îşi va exercita funcţiile conform Contractului, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție.

(i) dreptul la adresare către angajator, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;

(j) dreptul la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu Codul muncii şi actele normative în vigoare;

(k) dreptul la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituierea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

(l) dreptul la participare în administrarea unității, în conformitate cu Codul Muncii și regulamentele interne ale Societății;

(m) dreptul la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

(n) dreptul la apărare a drepturilor sale de muncă, a intereselor şi libertăţilor sale legitime;

(o) dreptul la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă.

(p) dreptul la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii şi acte normative în vigoare;

(r) dreptul la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut actele normative în vigoare;

1. **Obligaţiile Salariatului**:

Prin încheierea acestui Contract, Salariatul îşi asumă toate obligațiile prevăzute pentru salariaţi de legislația muncii şi atribuțiile care, în mod normal, sunt specifice funcţiei deţinute. În special, Salariatul este ţinut a respecta şi îndeplini următoarele obligaţii de muncă:

(a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă în baza Contractului și a regulamentelor interne ale Angajatorului;

(b) să îndeplinească normele de muncă stabilite și să respecte termenle stabilite pentru executarea muncii sau a unor proiecte;

(c) să respecte regulamentele interne ale Angajatorului și să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de Angajator;

(d) să respecte prevederile acestui Contract şi altor regulamente privind păstrarea Informațiilor Confidențiale şi protecția regimului de secretului comercial instituit la întreprindere de Angajator;

(e) să respecte regulile si procedurile privind disciplina muncii;

(f) să respecte cerințele de securitatea și sănătatea în muncă;

(g) să manifeste o atitudine grijulie faţă de patrimoniul, utilajul şi alte bunuri ale Angajatorului, precum şi ale altor salariaţi, şi să folosească echipamentul şi orice alte bunuri ale Angajatorului puse la dispoziţia sa numai în scopul îndeplinirii obligaţiunilor sale prevăzute de Contract;

(h) să informeze imediat Angajatorul sau Conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea bunurilor şi patrimoniului Angajatorului.

(i) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;

(j) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi.

(k) să evite orice situaţie sau activitate care compromite sau poate compromite aptitudinea Salariatului de a acţiona în interesul Angajatorului. Salariatul se obligă să comunice imediat Angajatorului despre orice raport, drept de proprietate sau interes pe care Salariatul îl are cu orice persoană sau în orice activitate sau afacere care este concurentă cu activitatea Angajatorului; şi despre orice cumpărare sau vânzare, sau intenţie de a cumpăra sau vinde bunuri şi servicii către sau de la Angajator.

(l)  să informeze de îndată Angajatorul sau Conducătorul Nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

(m) să respecte regulile de etică și conduită stabilite de Angajator,

(n) alte obligații după cum este stabilit de regulamentele interne ale Angajatorului, în conformitate cu prevederile Codului Muncii.

1. **Drepturile Angajatorului:**

Prin încheierea Contractului, Angajatorul va beneficia de toate drepturile garantate de legislaţia Republicii Moldova în vigoare, în special:

(a) dreptul de încheia, modifica, suspenda şi desface contractele individuale de muncă cu Salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de Codul Muncii şi de alte acte normative în vigoare;

(b) dreptul de a cere de la Salariat îndeplinirea tuturor obligaţiilor de muncă şi atribuţiilor de serviciu;

(c) dreptul de a cere de la Salariat manifestarea unei atitudini grijulii faţă de patrimoniul şi bunurile Angajatorului;

(d) dreptul de a stimula Salariatul în cazul manifestării de către acesta a unei munci eficiente şi conştiincioase;

(e) dreptul de a oferi salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

(f) dreptul de a trage la răspundere disciplinară și materială Salariatul pentru încălcarea atribuţiilor şi obligaţiilor de serviciu ale acestuia.

(g) dreptul de a emite acte normative obligatorii la nivel de unitate.

1. **Obligaţiile Angajatorului:**

Prin încheierea Contractului, Angajatorului îi revin obligaţiile prevăzute de legislația muncii, inclusiv:

(a) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă și să ofere Salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;

(b) să asigure Salariatului condiţii de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitatea și sănătatea în muncă, în special respectând prevederile Hotărârii de Guvern nr. 819 din 01.07.2016 privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru lucrul la monitor;

(c) să asigure Salariatul cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă;

(d) să asigure Salariatului achitarea la timp şi integrală a salariului, stabilit conform prezentului Contract;

(e) să examineze sesizările, Salariatului, dacă asemenea vor exista, în legătură cu încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoana menţionată în termenele stabilite de lege;

(f) să asigure Salariatului condiţii sanitare şi tehnice necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lui de muncă;

(g) să efectueze asigurarea socială a Salariatului în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

(h) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

(i) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

(j) să întreprindă măsuri de prevenire a hărţuirii sexuale la locul de muncă, precum şi măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea;

(k) să introducă în regulamentele interioare dispoziţii privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu şi a hărţuirii sexuale;

(l) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

(m) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;

(n) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;

(o) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare.