

148. 1/20.02.2025

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de 20.02.2025 și înregistrat în registrul general de evidența a salariaților sub nr. 1 din data de 20.02.2025

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică **Salubrizare Timisoara SRL**, cu sediul în Timisoara, înregistrată la Registrul Comerțului din Timiș. sub nr. **J2025008229004**, cod fiscal **51241348**, telefo [REDACTED]
[REDACTED] reprezentată legal prin doamna **CIOCAN DANIELA**, în calitate de administrator, și salariatul - domnul **Inași Ionuț-Denis**, domiciliat [REDACTED], e-mail: [REDACTED], posesor al cărții de identitate seria [REDACTED] nr. [REDACTED], eliberat de SPCLEP [REDACTED], CNP [REDACTED], am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: Organizarea și conducerea societății în calitate de Director

C. Durata contractului:

- a) nedeterminată, salariatul **Inași Ionuț-Denis** urmând să înceapă activitatea la data de 21.02.2025;
- b) determinată, de 5 luni, pe perioada cuprinsă între data de 21.02.2025 și data de 13.07.2025

D. Perioada de probă:

- a) durata - zile calendaristice;
- b) condițiile perioadei de probă

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la birou (domiciliu/secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru al angajatorului **Salubrizare Timisoara SRL**

F. Felul muncii

Funcția Director/Executiv, conform Clasificării Ocupațiilor din România 112011.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

- 1. O normă întreaga, durata normală a timpului de muncă fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămâna.
- a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele Luni-Vineri, între orele 07:00 - 15:30
- b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de 26 zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

I. Salariul: 1. Salariul de bază lunar brut: 35.000 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 în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

4. Munca în zilele stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile ori în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

5. Datele la care se plătește salariul sunt :

- a 28 -a zi a lunii în curs

- a 13 - a zi a lunii următoare

6. Metoda de plată CARD .

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 10 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

K. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Riscurile specifice postului prevăzute în evaluările de risc ale locului de munca și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.

L. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: sunt efectuate de administratorii societății.

M. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

N. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în următoarele condiții se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

O. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile legale.

P. 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 munca

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 munca;
- 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) să coordoneze activitatea societății;
- b) să coordoneze activitatea structurilor cu atribuții administrative;
- c) să coordoneze echipele de implementare a proiectelor;
- d) să urmărească îndeplinirea indicatorilor de performanță;
- e) să implementeze politica de management al calității;
- f) să îndeplinească orice alte atribuții stabilite de administratorul societății.
- g) să negocieze și să semneze contractele de muncă încheiate cu salariații societății, precum și orice alte documente rezultând din relațiile de muncă, precum și să dispună sancționarea personalului societății în caz de abatere disciplinară;
- h) să aprobe orice decizie de natură să angajeze societatea în raporturile sale cu personalul societății;

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 acorde, orice alte drepturi, stabilite conform contractului colectiv de muncă.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, 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 contractele individuale de muncă, 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. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii 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, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

Angajator,

Salubrizare Timisoara SRL

Data: 20.02.2025

Reprezentant legal,

CIOCAN DANIELA

Salariat,

INAȘI IONUȚ-DENIS

Semnatura: