

În cazul muncii la distanță, CIM trebuie să mai conțină:

- ▶ condițiile de prestare a muncii la distanță;
- ▶ programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea de realizare a controlului;
- ▶ modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță;
- ▶ condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;
- ▶ alte condiții convenite de părți.

Care sunt beneficiile CIM pentru salariați ?

Persoanele angajate în baza CIM:

- beneficiază de condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- beneficiază de un salariu oficial, care nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat de stat;
- beneficiază de concediu de odihnă anual (de bază și suplimentar), concediu medical, concediu de studii, concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediul neplătit pentru îngrijirea unei persoane care locuiește în aceeași locuință cu salariatul;
- sunt asigurate în sistemul public de asigurări sociale și beneficiază de diferite indemnizații/prestații de asigurări sociale;
- sunt asigurate în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală și beneficiază de asistență medicală pe întreg teritoriul Republicii Moldova, în volumul și de calitate prevăzute în Programul unic;

- sunt asigurate pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- se bucură de alte drepturi și garanții prevăzute de legislația în vigoare.

Important

- Orice muncă prestată de o persoană fizică pentru și sub autoritatea unui angajator, fără a fi respectate prevederile Codului muncii referitoare la încheierea CIM, **se consideră muncă nedeclarată**.
- Se sancționează, conform Codului contravențional, atât utilizarea muncii nedeclarate, cât și prestarea muncii nedeclarate.



CONFEDERAȚIA
NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR
DIN MOLDOVA

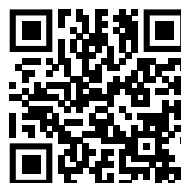
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

2012, mun. Chișinău, str. 31 August, 129

Tel: 022 26-65-02; Fax: 022 23-45-08

e-mail: office@cnsm.md

www.sindicate.md



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

IMPORTANȚA ȘI BENEFICIILE
PENTRU SALARIAȚI



Ce reprezintă contractul individual de muncă (în continuare – CIM)?

- CIM este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative care conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Care este importanța CIM ?

- CIM reprezintă principala formă juridică de reglementare a raporturilor de muncă;
- CIM constituie baza apariției drepturilor și obligațiilor de muncă ale părților contractante (angajator și salariat);
- începând 1 ianuarie 2019, CIM a devenit documentul de bază privind activitatea de muncă a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova (urmare a eliminării, începând cu 1 ianuarie 2019, a carnetelor de muncă).

De la ce vârstă persoana fizică poate încheia un CIM?

- Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de **16 ani**. Persoana fizică poate încheia un CIM și la împlinirea vârstei de **15 ani**, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru exercitarea de munci ușoare.

În ce formă se încheie CIM ?

- CIM se încheie în formă scrisă și se semnează de părți:
 - a. fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;
 - b. fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile CIM au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.

Pe ce durată se încheie CIM ?

- CIM se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată;
- CIM poate fi încheiat și pe o durată determinată, care nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de Codul muncii (în cazurile expres prevăzute de art. 55);
- temeiul legal al încheierii CIM pe durată determinată se indică în contract;
- CIM încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeiuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.

Există vreun model oficial al CIM ?

Există câteva modele ale CIM:

- modelul CIM, aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005;
- modelul CIM pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, aprobat prin Convenția colectivă (nivel național) nr. 16 din 25 mai 2018;
- modelul CIM al personalului încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 943 din 11 octombrie 2010.

Ce clauze trebuie să conțină un CIM ?

CIM include:

- ▶ numele și prenumele salariatului;
- ▶ datele de identificare ale angajatorului;
- ▶ durata CIM;
- ▶ data de la care CIM urmează să-și producă efectele;
- ▶ specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- ▶ atribuțiile funcției;
- ▶ riscurile specifice funcției;
- ▶ denumirea lucrării care urmează să fie îndeplinită (în cazul CIM pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări);
- ▶ drepturile și obligațiile salariatului și ale angajatorului;
- ▶ condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, precum și periodicitatea achitării plăților;
- ▶ compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- ▶ locul de muncă;
- ▶ regimul de muncă și de odihnă;
- ▶ perioada de probă, după caz;
- ▶ durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- ▶ condițiile de asigurare socială și medicală;
- ▶ clauzele specifice (mobilitate, confidențialitate etc.), după caz;
- ▶ alte prevederi care nu contravin legislației în vigoare.