

2. Prevederile prezentului Acord constituie parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate IMSP AMT Botanica, pentru anii 2026-2030.

3. Celelalte prevederi ale contractului nemodificate prin prezentul Acord vor avea aceeași valoare juridică.

4. Prezentul acord intră în vigoare la data semnării și urmează a fi adus la cunoștința tuturor salariaților.

În conformitate cu procesul-verbal nr.1 din 10.04.2026 al ședinței Comisiei pentru Dialog Social, în baza art. 34 al Codului muncii, se modifică Contractul Colectiv de Muncă, după cum urmează:

Se aprobă în redacție nouă modelul Contractului Individual de Muncă, racordat la modificările operate la Codul muncii, conform anexei nr.1 al Contractului colectiv de muncă pe anii 2026-2030 al IMSP AMT Botanica, conform anexei la prezentul Acord.

(Anexă la acordul adițional
nr.1/26 din 10.04.2026)

Anexă nr.1
la Contractul Colectiv de Muncă
(nivel de unitate)
pe anii 2026-2030

APROBAT:
Președintele Organizației Sindicale Primare
a Angajaților IMSP AMT Botanica
Proces-verbal nr. 1/26 din 10.04.2026


Veronica CUMPĂNĂ

APROBAT:
Proces – verbal nr. 1/26 din 10.04.2026
Directorul IMSP AMT Botanica


Marina GOLOVACI

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr

„___” _____ 2026

mun. Chișinău

Instituția medico-sanitară publică Asociația Medicală Teritorială Botanica, denumită în continuare „Angajator”, în persoana directorului d-nei **Marina GOLOVACI** pe de o parte, și dl/dna _____, denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45- 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____, pe _____ funcție (cod _____).
2. Locul de muncă - IMSP Asociația Medicală Teritorială Botanica, m.m. Chișinău, bd. Dacia-5/2, cu mobilitatea internă a salariatului în cadrul unității, în funcție de necesitățile reale ale angajatorului.
3. Munca este de bază/cumul;
4. Durata Contractului este nedeterminată/determinată.;
5. Perioada de probă _____ luni, cu respectarea prevederilor art.60-63 al Codului muncii;
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din data de _____
7. Riscurile specifice funcției, conform fișelor de evaluare a factorilor de risc.
8. **Salariatul are următoarele drepturi:**
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi suplimentare negociate de părți;
9. **Salariatul este obligat:**
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească obligațiile prevăzute în Fișa postului (care se anexează la prezentul Contract);
 - c) să îndeplinească alte obligații suplimentare negociate de părți;
10. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art. 10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi suplimentare negociate de părți;
11. **Angajatorul este obligat:**
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art. 10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.

11.1. Angajatorul garantează salariatului:

- a) acces egal la muncă și la condițiile de muncă, fără discriminare pe criterii de sex sau gen.
- b) Pentru muncă de aceeași valoare, angajatorul se obligă să asigure salariatului o remunerare egală cu cea a celorlalți salariați, indiferent de sex;
- c) Salariatul beneficiază de oportunități egale de formare profesională, promovare și dezvoltare în carieră, fără deosebire de sex;
- d) încetarea contractului individual de muncă nu poate avea loc pe criterii de sex, sarcină, concediu de maternitate, concediu de îngrijire a copilului sau alte motive ce constituie discriminare de gen;
- e) Angajatorul garantează exercitarea dreptului la concediu de maternitate/paternitate și la concediu de îngrijire a copilului, conform legislației, fără a afecta drepturile salariatului la locul de muncă sau la promovare.

11.2. Angajatorul interzice și sancționează orice formă de hărțuire sexuală, hărțuire în muncă și violență în muncă sau hărțuire bazată pe gen la locul de muncă, asigurând salariatului un mecanism confidențial de raportare, conform Politicii interne privind prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în muncă, în cadrul Instituției medico - sanitare publice Asociația Medicală Teritorială Botanică,

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului _____

Notă: Salariatul își exprimă acordul ca suma retribuirii muncii să fie ajustată de către angajator corespunzător modificărilor operate la Hotărârea Guvernului RM nr. 837 din 06.07.2016 (la momentul intrării în vigoare a modificărilor respective) fără necesitatea perfectării unor acorduri suplimentare la Contractul individual de muncă în acest sens.

13. De mărimea salariului stabilit depinde:

- a) mărimea indemnizației de concediu;
- b) mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- c) mărimea indemnizației de concediere;
- d) mărimea ajutorului de șomaj;
- e) mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

14. Condițiile de formare profesională:

Salariatul are dreptul la formare profesională, reciclare și perfecționare profesională, oferite de Angajator, în conformitate cu prevederile Codului muncii și ale altor acte normative aplicabile. Condițiile și modalitățile participării la aceste programe vor fi stabilite de comun acord, asigurând compatibilitatea cu programul de muncă și interesele instituției. Angajatorul suportă costurile aferente formării profesionale, conform legislației și regulilor interne aplicabile.

În cazul demisionării art.85 sau concedierii art.86 (1) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut în contractul de formare profesională continuă încheiat între părți, salariatul va restitui angajatorului, cheltuielile suportate integral de către acesta în legătură cu formarea lui profesională;

În cazul în care salariatul nu finalizează Cursul, sau nu obține calificarea corespunzătoare din motive neîntemeiate, el va fi obligat să restituie angajatorului toate cheltuielile suportate în legătură cu formarea lui profesională.

15. Regimul de muncă _____ ore pe săptămână, conform programului de muncă întocmit lunar, contrasemnat de salariat și aprobat de managerul subdiviziunii.

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă și durata zilei de muncă)

16. Regimul de odihnă : pauză de masă- 30 minute zilnic.

Regimul de odihnă săptămânal :

- cu săptămâna de muncă de 5 zile lucrătoare – Sâmbătă, Duminică.

- cu săptămâna de muncă de 6 zile lucrătoare – Duminică.

17. Concediile anuale:

- a) concediul de odihnă anual -28 zile calendaristice.
- b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ zile calendaristice, pentru membru de sindicat conform anexei nr.3 al CCM al IMSP AMT Botanica în vigoare/H.G. 1223.

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

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

20. Clauze specifice:

20.1. Clauza de mobilitate: Locul de muncă indicat nu este unul fix, părțile convenind asupra mobilității salariatului care va desfășura activitatea în mai multe locuri potențiale de muncă, în funcție de interesele și necesitățile reale ale angajatorului: subdiviziunile teritoriale, autoritățile administrative, sediile clienților angajatorului, alte locații pe care le va decide unilateral Angajatorul. Activitatea respectivă nu va fi privită de părți în calitate de deplasare în interes de serviciu. Părțile vor recurge la mobilitatea salariatului ghidându-se de principiul bunei credințe și vor evita abuzul de clauza de mobilitate.

20.2. Clauza de confidențialitate: Salariatul se obligă ca pe durata prezentului contractul și timp de 2 (doi) ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă. Nerespectarea de către salariat a clauzei de confidențialitate atrage obligarea acestuia la repararea prejudiciului cauzat.

1) Salariatul permite utilizarea de către angajator a datelor cu caracter personal și anume dă consimțământul ca subiect al datelor cu caracter personal și permite angajatorului utilizarea datelor cu caracter personal în conformitate cu prevederile Legii Republicii Moldova nr. 133 din 08.07.2011 "Privind protecția datelor cu caracter personal".

2) Informațiile pe care le obține salariatul, ca efect al executării contractului individual de muncă, sunt strict confidențiale.

3) În deosebi sunt confidențiale următoarele informații, date și documente de care salariatul a luat cunoștință în exercitarea obligațiilor de serviciu sau incidental:

- a) situația financiară, credite, sistemul de salarii, cheltuieli și metode de aprovizionare, datorii etc.
- b) proiectele și programele de afaceri, inclusiv procedeele de management și marketing, metodele de promovare a serviciilor și recrutare a clienților; procedeele operaționale; actele tipizate interne, atât individuale cât și normative;
- c) modalitatea și practicile de prestare a serviciilor, desfășurare a activității sale economice;
- d) structura și procedeele sistemului de securitate internă;
- e) modelele de documente, acte și procedeele practicate de angajator;
- f) licențe, avize, certificări, autorizații, permise, acreditări etc;
- g) rezultatele activității de cercetare/proiectare;
- h) structura bazei de date a instituției, inclusiv membrii, clienți, parteneri, furnizori, creditori, debitori etc, inclusiv soft-urile ca identitate și conținut;
- i) relațiile cu persoanele menționate la lit.h) al prezentului punct, autoritățile publice și organele de ocrotire a normelor de drept;
- j) datele cu caracter personal ale membrilor, clienților și salariaților, informații privind clienții, partenerii angajatorului etc;
- k) 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.

4) Salariatul poate dezvălui informații sau date, ori poate pune la dispoziție documente din domeniile menționate mai sus numai persoanelor implicate nemijlocit în executarea obligațiilor de serviciu, care au legătura cu ele sau acelor persoane pentru care se dă aprobare în scris expres de către angajator. Încălcarea

prevederilor respective atrage răspunderea disciplinară, materială, contravențională și penală, după caz, în conformitate cu legislația în vigoare a Republicii Moldova.

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

20.3. Clauza de loialitate:

Salariatul se obligă ca pe perioada valabilității prezentului contract să manifeste loialitate față de Angajator și interesele acestuia, în special salariatul va evita și va declara Angajatorului orice situație de conflicte de interese, orice influență necorespunzătoare, se va abține de la acte de corupție activă și /sau pasivă, precum și de la orice acte ilegale, va acționa deontologic și etic corect, cu bună credință și maximă diligență pentru promovarea și apărarea intereselor angajatorului. Interesele angajatorului vor fi prioritate pentru Salariat.

20.4. Clauza de obiectiv/performanță: Salariatul este obligat să atingă obiectivele trasate de Angajator și să atingă nivelul minim a performanței individuale, așa cum acestea sunt definite prin actele normative emise de angajator la nivel de unitate. Performanța profesională individuală a Salariatului va fi supusă unei evaluări periodice, prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului, și se aplică în conformitate cu decizia angajatorului.

21. MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI

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

21.2. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

21.3. 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.

21.4. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit. a) și b) din Codul muncii, 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.

21.5. Transferul salariatului la o altă muncă și poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii.

21.6. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

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

21.7. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
- b) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din Codul muncii);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

21.8. 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.

21.9. Perioadele de preaviz la încetarea relațiilor de muncă: Perioade de preaviz la încetarea contractului: În cazul încetării raporturilor de muncă, atât Angajatorul, cât și Salariatul se obligă să respecte perioadele de preaviz prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. Durata și condițiile preavizului se aplică în funcție de motivul încetării activității, conform prevederilor legale, iar nerespectarea acestora atrage răspunderea părții care încalcă aceste obligații.

22. RESPONSABILITATEA PĂRȚILOR ȘI MODUL DE REZOLVARE A CONFLICTELOR

22.1. 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;

22.2. Angajatorul poate adopta decizia de a-l trage la răspundere pe salariat, inclusiv de a-l obliga să repare paguba cauzată de el în modul stabilit de articolele 333-337 din Codul muncii al Republicii Moldova.

22.3. Divergențele apărute între părți se rezolvă pe calea tratativelor sau de instanța de judecată.

23. DATELE DE IDENTIFICARE A PĂRȚILOR CONTRACTULUI

ANGAJATOR:

Instituția medico - sanitară publică Asociația
Medicală Teritorială Botanica,

Sediul: mun. Chișinău, bd. Dacia, 5/2

Cod fiscal: 1003600153360

Director

Marina GOLOVACI

(semnătura)

SALARIAT:

Salariatul: _____

Domiciliul: _____

Buletin de identitate: _____

Eliberat de IS "CRIS REGISTRU", la _____

IDNP: _____

(semnătura)

Contractul individual de muncă este întocmit în 2 exemplare și eliberat la mână _____

Cu Contractul Colectiv de Muncă și Regulamentul Intern am luat cunoștință _____

Sunt de acord cu regimul de muncă și de odihnă _____