**CONTRACT DE MEDIERE**

 **nr. ....... din ...................**

 **I. Părţile contractante**

 Societatea ............., denumită în continuare agent de plasare/furnizor de servicii de plasare a forţei de muncă, cu sediul social/secundar în ........./(adresa completă)........., înregistrată la Oficiul Naţional al Registrului Comerţului cu nr. ........., cod fiscal .........., reprezentată prin domnul/doamna ..............., având funcţia de ..............,

 şi

 ......../(numele şi prenumele persoanei mediate)........., denumit/denumită în continuare solicitant, posesor/posesoare al/a actului de identitate seria ........ nr. ..........., cod numeric personal ....., de profesie .........., domiciliat/domiciliată în ......(adresa completă).............,

 au convenit următoarele:

 **II. Obiectul contractului de mediere**

 1. Medierea în vederea angajării solicitantului la ...(denumirea angajatorului din străinătate)...... din ......(ţara).....

 2. Îndeplinirea tuturor formalităţilor pentru încheierea contractului individual de muncă

 3. Îndeplinirea formalităţilor privind medierea în vederea angajării

 **III. Durata contractului de mediere**

 Durata contractului de mediere este de ........... de la data încheierii.

 **IV. Obligaţiile părţilor**

 (1) **Obligaţiile agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forţei de muncă**:

 a) să ofere un loc de muncă în concordanţă cu pregătirea, aptitudinile şi interesele solicitantului pe durata prezentului contract;

 b) să asigure, după caz, testarea aptitudinilor solicitantului;

 c) să asigure că solicitanţii plasaţi la muncă în străinătate deţin toate documentele necesare accesului şi exercitării dreptului la muncă în statul de primire;

 d) să asigure, după caz, informarea solicitantului cu referire la condiţiile speciale de intrare în statul de primire, respectiv la regulile speciale care trebuie respectate, conform legislaţiei statului de primire, în condiţiile existenţei unui risc epidemiologic;

 e) să facă demersurile necesare pentru încheierea contractului individual de muncă sau a documentului echivalent conform legislaţiei statului de destinaţie cu angajatorul din străinătate;

 f) în situaţia în care în statul în care se realizează plasarea forma de angajare nu se realizează prin încheierea unui contract de muncă, agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forţei de muncă va asigura comunicarea către salariatul cetăţean român, înainte de plecarea acestuia din România, a documentului echivalent contractului de muncă potrivit legislaţiei statului de destinaţie, atât în limba română, cât şi în limba statului în care se află stabilit sau îşi desfăşoară activitatea angajatorul;

 g) să asigure întocmirea unui exemplar al contractului individual de muncă sau al documentului echivalent conform legislaţiei statului de destinaţie şi în limba română;

 h) să întocmească un dosar care să conţină, în copie, actul de identitate, actele de calificare şi contractul individual de muncă sau documentul echivalent, în limba română, precum şi, în original, certificatul medical, care constată faptul că solicitantul este apt pentru prestarea acelei munci, contractul de mediere, certificatul de cazier judiciar, dovada emisă de structura specializată din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, din care să rezulte că solicitantul nu are interdicţia legală de a părăsi localitatea ori alte limitări ale exercitării dreptului la liberă circulaţie în afara graniţelor ţării, dovada emisă de serviciul public pentru asistenţă socială/primărie, din care să rezulte că părinţii/părintele solicitanţi/solicitant de locuri de muncă în străinătate au/a notificat agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forţei de muncă intenţia de a lucra în străinătate;

 i) să asigure confidenţialitatea datelor personale;

 j) să restituie toate documentele depuse de solicitant, în cazul în care nu i-a găsit loc de muncă corespunzător sau acesta renunţă la mediere;

 k) să suporte costurile aferente repatrierii, în condiţiile prevăzute la <LLNK 12000 156 11 222 16 30>art. 16 din Legea nr. 156/2000 privind protecţia cetăţenilor români care lucrează în străinătate, republicată.

 **(2) Pe lângă obligaţiile prevăzute la alin. (1), în cazul unor locuri de muncă sezoniere, agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forţei de muncă sezoniere are obligaţia de a informa solicitantul cu privire la**:

 a) contractul de închiriere sau un document echivalent în care sunt precizate în mod clar condiţiile de cazare puse la dispoziţie lucrătorului sezonier de către angajator, precum şi dovada că angajatorul asigură, în ceea ce priveşte cazarea, îndeplinirea standardelor generale în materie de sănătate şi siguranţă în vigoare în statul de primire;

 b) angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier va asigura decontul călătoriei dus-întors între domiciliul lucrătorului sezonier din România şi locul de muncă din statul de primire;

 c) condiţiile de acordare a unei indemnizaţii pentru asigurarea hranei zilnice;

 d) asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat, pe perioada contractuală, sau angajamentul că angajatorul lucrătorului sezonier încheie pentru acesta, pe perioada contractuală, asigurarea de sănătate sau, după caz, abonamentul medical privat;

 e) interzicerea recuperării costurilor de transport de la lucrătorul sezonier în cazul în care decontarea prevăzută la lit. b) este asigurată de către angajator;

 f) posibilitatea de a solicita lucrătorului sezonier plata unei chirii al cărei cost nu poate fi mai mare de 25% din remuneraţia sa netă, în cazul în care cazarea este organizată de către angajator şi sunt îndeplinite standardele generale în materie de sănătate şi siguranţă în vigoare în statul de primire.

 **(3) Obligaţiile solicitantului**:

 a) să prezinte toate documentele şi să furnizeze toate informaţiile necesare pentru căutarea unui loc de muncă corespunzător în străinătate;

 b) să participe la acţiunile de testare organizate de agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forţei de muncă, în vederea selectării pentru a fi angajat în străinătate;

 c) să anunţe agentul de plasare/furnizorul de servicii de plasare a forţei de muncă în cazul renunţării la serviciile de mediere ale acestuia;

 d) să achite taxele legale şi costurile legate de deplasarea în străinătate, dacă acestea nu sunt suportate de angajator potrivit contractului individual de muncă;

 e) să respecte obligaţiile prevăzute în contractul individual de muncă.

 **V. Cerinţele şi condiţiile locului de muncă**:

 1. datele de identificare ale angajatorului străin, inclusiv domiciliul fiscal al acestuia;

 2. funcţia, meseria sau ocupaţia;

 3. durata angajării în luni/zile, condiţiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;

 4. durata maximă a timpului de muncă şi durata minimă a repausului periodic;

 5. remuneraţia brută şi netă, tariful orar şi/sau salariul lunar brut şi net, moneda în care se efectuează plata, modalităţile de plată şi datele de plată a salariului;

 6. salariul minim/tariful minim garantat în plată prin legislaţia statului de primire;

 7. sporuri, ore suplimentare şi alte drepturi salariale;

 8. cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;

 9. durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare şi drepturile băneşti aferente concediului de odihnă, prevăzute în legislaţia statului de primire;

 10. condiţiile de muncă şi de climă, măsurile privind sănătatea şi securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă şi securitate socială;

 11. încheierea şi semnarea unei asigurări de sănătate a angajaţilor români în aceleaşi condiţii cu cetăţenii din statul de primire;

 12. acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;

 13. specificarea condiţiilor de cazare de care va beneficia pe toată durata şederii, cazare de natură să îi asigure un nivel de trai adecvat, sau, după caz, de închiriere a unei locuinţe şi a condiţiilor de acordare a unei indemnizaţii pentru asigurarea hranei;

 14. asigurarea transportului lucrătorilor cetăţeni români în statul de primire, transportul de la locul cazării la locul desfăşurării activităţii, precum şi condiţiile de transport şi de repatriere a salariaţilor români, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;

 15. obiceiurile locului şi orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa lucrătorilor cetăţeni români;

 16. taxele, impozitele şi contribuţiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor cetăţeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei perceperi de contribuţii de asigurări sociale;

 17. datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de primire;

 18. datele de contact ale autorităţilor locale din statul de primire la care lucrătorul cetăţean român poate depune o reclamaţie cu privire la nerespectarea contractului sau, după caz, a documentului echivalent acestuia, încheiat cu angajatorul.

 **VI. Modificarea şi completarea contractului de mediere**

 Modificarea şi completarea clauzelor contractului de mediere pot fi făcute numai prin acordul de voinţă al părţilor, prin act adiţional la contract, încheiat în formă scrisă.

 **VII. Încetarea contractului de mediere**

 Prezentul contract de mediere încetează:

 a) la data semnării contractului individual de muncă cu angajatorul străin;

 b) la expirarea duratei pentru care a fost încheiat, dacă obiectul contractului de mediere nu s-a realizat;

 c) prin acordul de voinţă scris al părţilor;

 d) dacă beneficiarul refuză în scris oferta de muncă în străinătate;

 e) prin reziliere.

 În cazul în care una dintre părţi nu îşi respectă obligaţiile asumate prin contract, partea lezată va notifica părţii în culpă să depună toate diligenţele pentru executarea corespunzătoare a clauzelor contractuale.

 Dacă partea în culpă, în termen de ........ zile de la primirea notificării, nu se conformează, partea lezată poate rezilia în mod unilateral contractul de mediere şi poate solicita despăgubiri, potrivit legii.

 **VIII. Litigii**

 În caz de neînţelegeri sau dispute, părţile vor încerca soluţionarea în mod amiabil a acestora.

 În cazul în care nu se reuşeşte soluţionarea în mod amiabil, părţile convin ca acestea să fie soluţionate de instanţele judecătoreşti competente, potrivit legii.

 **IX. Dispoziţii finale**

 Contractul de mediere intră în vigoare la data semnării lui de către părţi.

 Prezentul contract de mediere s-a încheiat la sediul agentului de plasare/furnizorului de servicii de plasare a forţei de muncă, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

**Agent de plasare/Furnizor de servicii**

**de plasare a forţei de muncă Solicitant,**

……………………………………………………………………………………… ……………………………………………………………………