

continuare „Angajator”, în persoana Administrator - Coloman ... 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețineri automate, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 10 din Codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștință pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului - Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Însușiri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. **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

29. **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.

**Date de identificare a părților Contractului:**

**Angajatorul :**

Semnatura



Semnatura

**Salariat:**

**Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca**



## I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов, de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite *Durnea*

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite *[Signature]*

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 *[Signature]* \_\_\_\_\_  
(semnătura lucrătorului desemnat)

## II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de /продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit *Durnea*

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit *[Signature]*

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de muncă.

„ 25” septembrie 2020 *[Signature]* \_\_\_\_\_  
(semnătura conducătorului locului de muncă)

continuuare „Angajat,” 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reeceptare automata, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrari la inaltime, utilaj electric
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale incredintate pentru vinzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebărilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării si /sau cu administratia întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariatului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc )
- 16.1 Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Înselării, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc );
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă**

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni**

- g în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:**

- j în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. **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**

29. **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.**

**Date de identificare a părților Contractului:**

**Angajatorul :**



**Salariat:**

**Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca**

## I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов, de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat ~~care~~ a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura lucrătorului desemnat)

## II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura conducătorului locului de muncă)

continuare „Angajat,” pe de alta 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 **MUNCITOR\_**.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începînd cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu recepere automată, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrari la inaltime, utilaj electric.
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredintate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării și /sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin 81) al art. 10 din codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleiasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fisei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezerva dreptul de a reține din contul salariatului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului,
  - b. locul de muncă,
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d. cuantumul retribuirii muncii,
  - e. regimul de muncă și de odihnă,
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

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

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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

29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:  
Angajatorul :

Semnatura



Semnatura



Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de accord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca



### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_ *Mariana*

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verifica cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено  
„ 25” septembrie 2020 timp de /продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_ *Mariana*

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura conducătorului locului de muncă)

următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reiechere automată, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă.
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului - Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. 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. 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii)
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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

29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura \_\_\_\_\_

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de accord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura \_\_\_\_\_



2.  
3. I

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite Mariana Cotoman

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [semnătură]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 [semnătură]

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1,2,3,4,5,6,7,8,9

Semnătura muncitorului instruit Mariana Cotoman

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit [semnătură]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.  
„ 25” septembrie 2020 [semnătură]

(semnătura conducătorului locului de muncă)

continuare „Angajat”, pe de alta parte, conducându-se de prevederile articolelor 93-94 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza,
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reecepere automata, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc ) lucrari la inaltime, utilaj electric
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale incredintate pentru vinzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrarii si /sau cu administratia intreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin 81) al art. 10 din codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fisei de state, in corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se aneavează la Contract și este parte integrantă a acestuia
21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc ),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art 77 din Codul muncii),
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art 78 din Codul muncii)

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art 82, 305 și 310 din Codul muncii),
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art 85, 86 din Codul muncii)

28. **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

29. **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.

**Date de identificare a părților Contractului:**

**Angajatorul :**

Semnatura



**Salariat:**

**Am luat cunoștința cu prevederile contractului și sunt de acord să respect regulamentul intern al întreprinderii și regulile de securitate în domeniul securității și sănătății în munca**

Semnatura

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite V. Turcic

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit V. Turcic

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura conducătorului locului de muncă)

denumit în continuare „Angajat,” pe de alta parte, conducându-se de prevederile prezentei Legi, 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începînd cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reecepere automată, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrari la înaltime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) să se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 10 din Codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză partile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariatului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii.



24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni
- g în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii).
  - h prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii).
  - i la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta
- j în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii).
  - k la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
28. 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.
29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:  
Angajatorul :

Semnatura



Semnatura

Muntean

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului și sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite Muntean ✓

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [semnătură]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 [semnătură]  
(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit Muntean ✓

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit [semnătură]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 [semnătură]  
(semnătura conducătorului locului de muncă)

denumit în continuare „Angajat,” 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza,
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețipere automată, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obligă să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privind eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obligă să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din Codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce țin de confidențialitatea de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă
25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni
- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
  - h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
  - i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta
- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii),
  - k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)
28. 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
29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:  
Angajatorul :

Semnatura

Semnatura

Salariat:  
Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca



*С. П. МАНА. К.*  
*[Signature]*

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1,2,3,4,5,6,7,8,9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.  
„25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura conducătorului locului de muncă)

... au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu recepere automată, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privind eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din Codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulgeze date sau informații ce țin de secret sub incidența confidențialității de care au luat cunoștință pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariatului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare (repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Însușiri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. **Va fi considerată drept modificare** a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. **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. 71 din Codul muncii

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii),
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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

29. 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

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura



Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulile de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

**I. Instruirea introductiv-generală**

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt  
„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura lucrătorului desemnat)

**II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте**

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено  
„ 25” septembrie 2020 timp de /продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.  
„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura conducătorului locului de muncă)



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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețepere automată, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii.
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii.
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 10 din Codul Muncii.
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză partile convin că, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă.
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Înelniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d) cuantumul retribuirii muncii;
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni

g) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),

h) prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),

i) la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

j) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii),

k) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

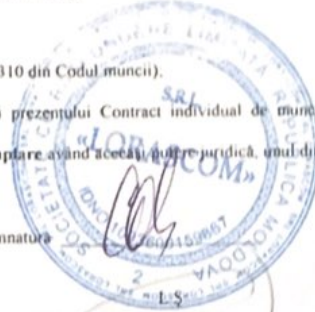
28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, având același putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura



Salariat:

Am luat cunoștința cu prevederile contractului și sunt de acord să respect regulamentul intern a întreprinderii și regulile de securitate în domeniul securității și sănătății în munca

Semnatura

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Gruy".

în  
R,  
bat  
ara

nt

re

si

te

ar

ul

ca

ul

re

ii

e

e

-l

la

ea

tu

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de /продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura conducătorului locului de muncă)

continuuare „Angajat,” 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reecepere automata, **daca ambele parti sunt de comun acord.**
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc ) lucrari la inaltime, utilaj electric
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație .
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale incredintate pentru vinzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării si /sau cu administratia intreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 8) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului** Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezerva dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. **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. **Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la**
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.)
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. **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. 71 din Codul muncii
24. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii).
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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

29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura



LȘ

Semnatura

JpCnu

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite Jana

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite Cotoman Mariana

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt  
„25” septembrie 2020 Cotoman Mariana

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1,2,3,4,5,6,7,8,9

Semnătura muncitorului instruit Jana

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit Cotoman Mariana

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.  
„25” septembrie 2020 Cotoman Mariana

(semnătura conducătorului locului de muncă)

Angajat, pe de alta 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețineri automate, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii.
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din Codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă.
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespondență cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Încalzire, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă;
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
23. 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. 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- g în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii).
- h prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii).
- i la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii).
- k la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).

28. 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.

29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura \_\_\_\_\_

Semnatura \_\_\_\_\_

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de accord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca







continuare „Angajat,” 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 MUNCITOR\_.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețipere automata, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație.
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din conținutul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii;
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni.

- g în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
- i la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii),
- k la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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.

29. 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

Date de identificare a părților Contractului:  
Angajatorul :

Semnatura



Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1,2,3,4,5,6,7,8,9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_  
(semnătura conducătorului locului de muncă)

134-AV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor

1. Salariatul este angajat în calitate de **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza,
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reicepere automata, daca ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii,
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc ) lucrari la inaltime, utilaj electric
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredintate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării și /sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin 8) al art. 10 din codul Muncii,
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fisei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc )
- 16.1 Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la
  - a. durata contractului,
  - b. locul de muncă,
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc ),
  - d. cuantumul retribuirii muncii,
  - e. regimul de muncă și de odihnă,
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă

25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni
- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
  - h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
  - i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta
- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 320 din Codul muncii),
  - k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)
28. 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
29. 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

Date de identificare a părților Contractului:  
Angajatorul :



Semnatura \_\_\_\_\_

Salariat:  
Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulile de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura \_\_\_\_\_

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite [semnătură]

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [semnătură]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 [semnătură]

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de/продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit [semnătură]

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit [semnătură]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 [semnătură]

(semnătura conducătorului locului de muncă)

nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor

1. Salariatul este angajat în calitate de **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețineri automate, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării.
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii.
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privind eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 10 din Codul Muncii.
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contract de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce țin de incidenta confidențialității de care au luat cunoștință pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă.
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Însușiri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuirii muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte
23. 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. 71 din Codul muncii
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.



25. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

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

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta

- j în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii)

28. 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

29. 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

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :



Semnatura

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulele de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura

A handwritten signature in blue ink, written over a horizontal line.

### I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la: „ 25” septembrie 2020 timp de 2 ore/часов,  
de către: Cotoman Mariana (numele, prenumele lucrătorului desemnat)

Conținutul instruirii: *Instruirea introductiv-generală*

Semnătura persoanei instruite \_\_\_\_\_

Semnătura lucrătorului desemnat care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite \_\_\_\_\_

Propuneri referitoare la angajarea persoanei: nu sunt

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura lucrătorului desemnat)

### II. Instruirea la locul de muncă /Обучение на рабочем месте

Locul de muncă SRL Lorascom

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la /Обучение на рабочем месте проведено

„ 25” septembrie 2020 timp de /продолжительностью \_\_\_\_\_ ore, de către: Cotoman Mariana

Conținutul instruirii: Instrucțiunile Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Semnătura muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit \_\_\_\_\_

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru: se admite la locul de munca.

„ 25” septembrie 2020 \_\_\_\_\_

(semnătura conducătorului locului de muncă)

denumit în continuare „Angajat,” 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 Muncitor.
2. Locul de muncă :MDA
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnarii.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
6. Riscurile specifice funcției nu sunt
7. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) - drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :

Salariul de functie \_\_\_\_\_
14. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. Concediile anuale conform legislației în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. 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.
20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L

Cotoman Mariana



Semnatura

Salariat

Numele, Prenumele

Căltic Victor

Semnatura

Căltic

(denumirea unității)

Вспомогательная

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Ceolac

*Prenumele / Имя* Victor

*Patronimicul / Отчество* \_\_\_\_\_

denumit în continuare „Angajat,” 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. Munca este de baza;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării.**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de functie \_\_\_\_\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale** conform legislației în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.
20. **Va fi considerată drept modificare** (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura \_\_\_\_\_



Salariat

Numele, Prenumele Burlacu Marin

Semnatura Burlacu

L.Ș.

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Burloeu

*Prenumele / Имя* Marinel

*Patronimicul / Отчество* \_\_\_\_\_



următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Muncitor.
2. Locul de muncă :MDA
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
6. Riscurile specifice funcției nu sunt
7. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) - drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :

Salariul de functie \_\_\_\_\_
14. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. 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.
20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. -regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L. S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele

Procopii Crigora

Semnatura

Procopii

L.Ș.

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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. Munca este de baza;
4. **Contratul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începind cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de funcție \_\_\_\_\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele Cebotaru Cornel

Semnatura

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cebotaru Cornel', written over a horizontal line.

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Cebotaru

*Prenumele / Имя* Cornelia

*Patronimicul / Отчество* \_\_\_\_\_

denumit în continuare „Angajat,” pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-54 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. Munca este de baza;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de functie \_\_\_\_\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale** conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.
20. **Va fi considerată drept modificare** (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

1. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **Locul de muncă al Salariațului**, poate fi schimbat temporar de către Angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariațului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariațului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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 Salariaț.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mărtășia

Semnatura



Salariaț

Numele, Prenumele

*Dumitru Mișo*

Semnatura

L.Ș.

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Pestereanu

*Prenumele / Имя* Dumitru

*Patronimicul / Отчество* Mihail



continuare „Angajat,” 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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contratul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începînd cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie \_4800 LEI\_**
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimii prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

**Angajatorul**

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura \_\_\_\_\_



L.Ș.

**Salariat**

Numele, Prenumele Cornelia Serchei

Semnatura \_\_\_\_\_

continuare „Angajat,” 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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnarii.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie 4800 LEI**
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura \_\_\_\_\_



Salariat

Numele, Prenumele Roscolatenca Roman

Semnatura \_\_\_\_\_

L.Ș.

„Angajat,” 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. **Munca este de baza**;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de functie \_4800 LEI\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele Ecaporo Ion

Semnatura

Caporo

L.Ș.

angajat, pe de alta 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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contratul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnarii.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie \_4800 LEI\_**
14. **Regimul de odihnă conform legislației in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislației in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L  
Cotoman Mariana

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele Burlac Ion

Semnatura

L.Ș.



„Angajat,” pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 104-AV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. **Salariatul este angajat în calitate de Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începînd cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie \_4800 LEI\_**
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei în vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. 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. 71 din Codul muncii.
23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. 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).
26. 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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. 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.
28. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul  
LORASCOM S.R.L.  
Cotorman Mariana  
"LORASCOM"  
Semnatura \_\_\_\_\_



Salariat

Numele, Prenumele Tulei Luca

Semnatura Frigescu

L.Ș.

nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. **Salariatul este angajat în calitate de Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie \_4800 LEI\_**
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura \_\_\_\_\_



L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele Mihaiș Sergiu

Semnatura \_\_\_\_\_

continuuare a angajatorului pe de una parte, reprezentantului de presedinte al societății pe de alta parte, nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. **Munca este de baza**;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie** \_4800 LEI\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale** conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. 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. 71 din Codul muncii.
23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. 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).
26. 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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. 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.
28. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele Tihon Costantin

Semnatura

L.S.

continuare „Angajat,” 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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie 4800 LEI**
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana



Semnatura

L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele

Doneila Igoz

Semnatura



continuare „Angajat,” 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. Munca este de baza;
4. **Contratul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnarii.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de functie \_4800 LEI\_
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. 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. 71 din Codul muncii.
23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. 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).
26. 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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. 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.
28. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele

Doncila Oleg

Semnatura

[Handwritten Signature]

continuare „Angajator”, în persoana administratorului societății comerciale, 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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contratul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnarii.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie \_4800 LEI\_**
14. **Regimul de odihnă conform legislației în vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislației în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimii prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. Locul de muncă al Salarialului, poate fi schimbat temporar de către Angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 71 din Codul muncii.
23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salarialului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. Transferul Salarialului la o altă muncă și permatarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. 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).
26. 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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. 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.
28. 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 Salarial.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajator:

LORASCOM S.R.L.  
Cămin Marian

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele

Costentinoiu Alexandra

Semnatura

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alexandra Costentinoiu', written over a horizontal line.

L.S.

continuare „Angajat,” pe de alta parte, conducandu-se de prevederile articolelor 42-94 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. **Munca este de baza**;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începind cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimerese sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie** 4800 LEI
14. **Regimul de odihnă** conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale** conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.
20. **Va fi considerată drept modificare** (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L  
Cotoman Mariana

Semnatura



Salariat

Numele, Prenumele Costantino Zenachi

Semnatura

L.Ș.

**CONTRACTANTUL**, numit în continuare „**SALARIATUL**”, 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 la lucru în calitate de **MUNCITOR**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATORUL**” la finalizarea lucrărilor sau, și cazul cînd „**SALARIATUL**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază; b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii: Salariul se achită lunar, conform timpului prestat efectiv și/sau conform volumului de lucrări efectuate.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lipsesc
7. **SALARIATUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
8. **SALARIATUL** este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual dar nu mai mult de 40 ore pe săptămână, cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră pe zi .
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:
  - a) neconcurența – **SALARIATUL** se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu **ANGAJATORUL** (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență

- ...RULUI;
- Confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.
16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.
17. 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.
18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.
19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.
22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.
23. 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).
24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).
25. Litigiile individuale de munca 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.
26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.
27. Prezentul Contract individual de munca este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la ANGAJATOR, iar cel de-al doilea - la SALARIAT.

ANGAJATORUL  
SRL Lorașcom  
Director: **MĂLĂIE CĂTOMAN**



SALARIATUL

\_\_\_\_\_  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu



, SA SEMN 2004020118323, IDNO 2004020118323, NUMR IN 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 la lucru în calitate de muncitor
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrării. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) *de bază*; b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii: Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămînale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)
8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 sa finalizeze lucrarile incepute, inclusiv sa aduca in ordine locul de munca dupa sine.
    - 8.2 sa dea in primire lucrarile finisate, inventarul tehnic si locul de munca .
    - 8.3 sa tie cont de materialele necesare pentru urmatoarea zi de munca, si sa faca comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării, si /sau cu administratia intreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care
10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînă 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:
  - a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență

ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)



SALARIATUL

nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu

L.Ș.

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 la lucru în calitate de MUNCITOR.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” la finalizarea lucrărilor sau, și în cazul în care „SALARIATUL” nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază; b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii: Salariul se achită lunar, conform timpului prestat efectiv și/sau conform volumului de lucrări efectuate.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lipsesc
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să menționeze ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual dar nu mai mult de 40 ore pe săptămână, cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră pe zi.
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:
  - a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență

ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VIVALIE COȚOMAN



SALARIATUL

nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu

conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 104-XV din 20 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. **SALARIATUL** este angajat la lucru în calitate de **MUNCITOR**.

2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” la finalizarea lucrărilor sau, și cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.

3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.

4. Munca este: a) **de bază**;  
b) prin cumul.

5. Condițiile de retribuire a muncii: Salariul se achită lunar, conform timpului prestat efectiv și/sau conform volumului de lucrări efectuat.

6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lipsesc

7. **SALARIATUL** are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
- b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )

8. **SALARIATUL** este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
  - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
  - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic.
  - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
  - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.

9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )

10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual dar nu mai mult de 40 ore pe săptămână, cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră pe zi.

12. Concediile anuale:

12. Concediile anuale:

- a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
- b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.

13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege. În cazul depistării furtului de materiale de la obiect, SALARIATUL nu se achita, se eliberează de la serviciu, iar procedura se înaintea organelor de drept.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. Litigiile individuale de munca 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. Prezentul Contract individual de munca este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la ANGAJATOR, iar cel de-al doilea - la SALARIAT.

Datele de identificare a părților Contractului:

ANGAJATORUL

SRL "LORASCOM"

Raionul Criuleni, s. Cimiseni



SALARIATUL

Salariatul: Roducean Dumitru VI.

Adresa: \_\_\_\_\_

Buletin de identitate: \_\_\_\_\_

eliberat \_\_\_\_\_

cod personal \_\_\_\_\_

Telefon de contact \_\_\_\_\_

Semnătura Roducean

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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cind „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămânal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de

legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) **neconcurența** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

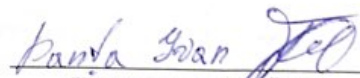
26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN



SALARIATUL

  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu



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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cind „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămânal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de

P/  
DAT.

15. Clauze specifice:

a) neconcurenta SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI.

b) confidențialitatea SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. Litigiile individuale de munca 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. Prezentul Contract individual de munca este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la ANGAJATOR, iar cel de-al doilea - la SALARIAT.

ANGAJATORUL

Director: V



Cotoman V

SALARIATUL

POPARCEA ANDREI

(semnătura)

09528088909/13 denumit în continuare „SALARIAT”, pe de altă parte, conform prevederilor 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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de probă și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să menționeze ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de

legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) **neconcurența** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL

SRL Lorascom

Director: VITALIE COTOMAN



SALARIATUL

Costico Vladimир

nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu

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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATOR**” în cazul cînd „**SALARIAT**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămînale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și /sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de



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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să menționeze ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de

15. Clauze specifice:

a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN

  
(semnătura)

SALARIATUL

STERBET PAVEZ

  
(semnătura)



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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATOR**” în cazul cînd „**SALARIATUL**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. **SALARIATUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. **SALARIATUL** este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

---

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de

legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) **neconcurența** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL

SRL Lorascom

Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)

SALARIATUL

*Panta Vasile Parca*

nume, prenume, semnătura



Telefon  
Domiciliu

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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATOR**” în cazul cind „**SALARIAT**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.

5. Condițiile de retribuire a muncii:

Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.

6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.

7. **SALARIATUL** are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
- b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. **SALARIATUL** este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
  - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
  - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
  - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
  - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.

9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămânal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00

12. Concediile anuale:

- a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
- b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.

13. Asigurarea socială a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

14. Asigurarea medicală a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) **neconcurența** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condiții prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. Litigiile individuale de munca 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. Prezentul Contract individual de munca este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la ANGAJATOR, iar cel de-al doilea - la SALARIAT.

ANGAJATORUL

SRL Lorascom

Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)



SALARIATUL

Igor Petrascu  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu

articolelor 45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2005, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. **SALARIATUL** este angajat la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATOR**” în cazul cind „**SALARIATUL**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. **SALARIATUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)
8. **SALARIATUL** este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)
10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămânal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a **SALARIATULUI** se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:

a) **neconcurența** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL

SRL Lorascom

Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)

*V. Cotoman*

SALARIATUL

*JUREAN DUMISRU*  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu



prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. **SALARIATUL** este angajat la lucru în calitate de **muncitor**.

2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.

3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.

4. Munca este: a) de bază;

b) **prin cumul**.

5. Condițiile de retribuire a muncii:

Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămânale.

6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.

7. SALARIATUL are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și

prezentul Contract individual de muncă, printre care:

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. SALARIATUL este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.

8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic și locul de muncă.

8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.

8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și /sau cu administrația întreprinderii.

9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:

---

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînal 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00

12. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).

b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.

13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)

*V. Cotoman*

SALARIATUL

*Prodan Viorel*

nume, prenume, semnătura



Telefon  
Domiciliu



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 la lucru în calitate de **muncitor**.
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă pe perioada lucrărilor. Contractul intră în vigoare din momentul semnării și poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) **prin cumul**.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuat, conform graficului stabilit, avansuri săptămînale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înaltime, utilaj electric.
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)
8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute, inclusiv să aducă în ordine locul de muncă după sine.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic și locul de muncă.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)
10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:  
(se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește săptămînă 40 ore: 5 zile a câte 8 ore lucrătoare, cu pauza de masă între 12.00-13.00
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durată).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

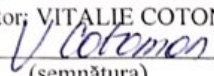
24. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

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

25. Litigiile individuale de munca 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. Prezentul Contract individual de munca este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la ANGAJATOR, iar cel de-al doilea - la SALARIAT.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN  
  
(semnătura)

SALARIATUL

  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu



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 Muncitor.**
2. **Locul de muncă :MDA**
3. **Munca este de baza;**
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începînd cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției nu sunt**
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) - drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. **Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM**
11. **Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM**
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

**Salariul de functie** \_\_\_\_\_
14. **Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare**  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM**
16. **Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
17. **Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.**
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.**
19. **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.**
20. **Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.

Cotoman Mariana



Semnatura

Salariat

Numele, Prenumele

Caltu Victor

Semnatura

Caltu

denumit în continuare „Angajat,” 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 **Muncitor**.
2. **Locul de muncă** :MDA
3. Munca este de baza;
4. **Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.**
5. **Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării**
6. **Riscurile specifice funcției** nu sunt
7. **Salariatul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. **Salariatul este obligat:**
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. **Angajatorul are următoarele drepturi:**
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
12. **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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. **Condițiile de retribuire a muncii salariatului :**

Salariul de funcție \_\_\_\_\_
14. **Regimul de odihnă** conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. **Concediile anuale** conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
16. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. **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.
20. **Va fi considerată drept modificare** (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana



Semnatura \_\_\_\_\_

Salariat

Numele, Prenumele Burlacu Marin

Semnatura Burlacu

L.Ș.

nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul **Contract Individual de muncă**, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Muncitor.
2. Locul de muncă :MDA
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
6. Riscurile specifice funcției nu sunt
7. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce ținere sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
12. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :

Salariul de funcție \_4800 LEI\_
14. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Însușiri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
19. 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.
20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform -art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana

Semnatura



L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele

Chiriacă Vladislav

Semnatura

Chiriacă



continuare „SALARIAT”, pe de alta parte, conducându-se de prevederile art. 154 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 la lucru în calitate de *muncitor*
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIAT”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază; b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii: Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuate, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lipsesc
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate)
8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finisate, inventarul tehnic.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate)
10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual dar nu mai mult de 40 ore pe săptămână, cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră
12. Concediile anuale: a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:
  - a) **neconcurrenta** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;
  - b) **confidențialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparțin ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.
16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord scris semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare conformitate cu art. 68 al Codului muncii.
19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.
22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.
23. 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).
24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).
25. 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.
26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.
27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VITALIE COTOMAN

(semnătura)



SALARIATUL

Cotoman  
nume, prenume, semnătura

Telefon

Domiciliu

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 la lucru în calitate de muncitor
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „ANGAJATOR” în cazul cînd „SALARIATUL” nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază; b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuate, avansuri săptămânale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucru la înălțime și/sau cu aparate electrice..
7. SALARIATUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
8. SALARIATUL este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. ANGAJATORUL are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
10. 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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual dar nu mai mult de 40 ore pe săptămână, cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

15. Clauze specifice:

a) **neconcurrenta** – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;

b) **confidentialitatea** – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.

16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.

17. 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.

18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.

19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.

22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.

23. 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).

24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.

27. 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.

ANGAJATORUL  
SRL Lorascom  
Director: VIIVALIE COTOMAN



SALARIATUL

\_\_\_\_\_  
nume, prenume, semnătura

Telefon  
Domiciliu

domiciliat MDA Criuleni, Cimiseni,, numit in continuare „**SALARIAȚ**”, pe de alta 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. **SALARIAȚUL** este angajat la lucru în calitate de muncitor
2. Durata contractului depinde de termenul de proba și este valabilă nedeterminată. Contractul intră în vigoare din momentul semnării. Contractul poate fi întrerupt de către „**ANGAJATOR**” în cazul cînd „**SALARIAȚ**”-ul nu-și îndeplinește atribuțiile sau are încălcări la locul de muncă.
3. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 15 zile din momentul încheierii contractului.
4. Munca este: a) de bază;  
b) prin cumul.
5. Condițiile de retribuire a muncii:  
Salariul se achită lunar, conform volumului de lucrări efectuate, avansuri săptămînale.
6. Riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lipsesc
7. **SALARIAȚUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
8. **SALARIAȚUL** este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
  - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care:
    - 8.1 să finalizeze lucrările începute.
    - 8.2 să dea în primire lucrările finite, inventarul tehnic.
    - 8.3 să țină cont de materialele necesare pentru următoarea zi de muncă, și să facă comanda de ele persoanei responsabile de obiectul lucrării.
    - 8.4 să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării, și/sau cu administrația întreprinderii.
9. **ANGAJATORUL** are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
  - b) alte drepturi stabilite de Codul muncii, de Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care (se specifică drepturile suplimentare negociate )
10. **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 Regulamentul Intern, de alte acte normative și prezentul Contract individual de muncă, printre care: (se specifică obligațiile suplimentare)
11. Regimul de muncă și de odihnă: se stabilește individual :
  - dar nu mai mult de 40 ore pe săptămînă,
  - cu pauza de masă inclusă cu durata de o oră
12. Concediile anuale:
  - a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice (durata).

- b) concediul de odihnă anual suplimentar: conform Codului muncii.
13. Asigurarea socială a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
14. Asigurarea medicală a SALARIATULUI se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
15. Clauze specifice:
- a) neconcurența – SALARIATUL se obligă în perioada de valabilitate a prezentului Contract și în decurs de 3 ani de la încetarea relațiilor de muncă cu ANGAJATORUL (indiferent de motive) să nu presteze în interesul său propriu sau al unor persoane o activitate, care creeze concurență ANGAJATORULUI;
- b) confidențialitatea – SALARIATUL se obligă, ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract și după sistarea lui să nu divulge date sau informații de care s-a făcut disponibil în procesul de muncă și care aparține ANGAJATORULUI sau se referă la personalul sau clienții acestuia.
16. SALARIATUL se obligă să recupereze benevol prejudiciile aduse ANGAJATORULUI în legătură cu nerespectarea de către el a obligațiilor care decurg din clauze specifice ale Contractului. În caz contrar ANGAJATORUL își rezervă dreptul să-și recupereze paguba în ordinea stabilită de lege.
17. 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.
18. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare în conformitate cu art. 68 al Codului muncii.
19. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către ANGAJATOR a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, SALARIATUL va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
20. 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. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 (munca suplimentară) 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.
22. Transferul SALARIATULUI la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespondență cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 17 - 18 din prezentul Contract individual de muncă.
23. 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).
24. 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) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).
25. 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.
26. Cazurile neprevăzute în prezentul Contract vor fi soluționate de către părți în baza legislației muncii.
27. 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.

ANGAJATORUL

Director Vitalie COTOMAN



Cotoman V.

SALARIATUL

Cotoman Yul

(numele, prenumele)

Cotoman Yul

Individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **Muncitor**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza:
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
6. Riscurile specifice funcției nu sunt
7. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
12. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :

Salariul de funcție **4800.00 lei BRUT (Patru mii opt sute lei, 00 bani)**
14. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
  16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
  17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
  18. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
  19. 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.
  20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
    - a. durata contractului;
    - b. locul de muncă;
    - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
    - d. cuantumul retribuirii muncii;
    - e. regimul de muncă și de odihnă;
    - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlu de excepție**, modificarea unilaterală de către Angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.
22. **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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
24. **Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. **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).
26. **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. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).
27. **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.
28. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

**Angajatorul**  
**Administrator**  
LORASCOM S.R.L  
Cotoman Vitalie  
mun.Chisinau, str.M Costin 17/2 - 408

**Salariat**  
**Butnaru Igor**  
Buletin de identitate: B02080361  
IDNP 2000023004430

Administrator

Semnatura



L.S.

Semnatura

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Igor Butnaru', written over a horizontal line.