

Contract individual de muncă №05/05/24-EL

mun.Chisinau

15.05.2024

ELINCE SRL, adresa juridică: or. Chisinau, str. Sciusev, 111, certificat de înregistrare MD din , IDNO 1009600035822, cod TVA 0607193, c/d , c/b , reprezentată prin Directorul Moga Gheorghe, numită în continuare Angajator și Sereida Serghei, posesor al buletinului de identitate B 01193545 eliberat AGENTIA SERVICII PUBLICE, c/p 2010001001962, domiciliat: Chisinau, str. Gheorghe Asachi, 64, bloc 1, ap. 43, numit în continuare Salariat, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, conducându-se de prevederile art-ilor 45-94 din CM RM, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, convenind asupra următoarelor:

TITLUL I

1. Dispoziții generale executarea contractului

1.1. Prezentul Contract individual de muncă reprezintă înțelegerea dintre Salariat și Angajator, prin care Salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al întreprinderii, iar Angajatorul se obligă să asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul contract și de prevederile legislației în vigoare.

1.2. Angajatorul și Salariatul sunt de acord ca prezentul contract să fie guvernat de prevederile Codului Muncii al RM, precum și de alte acte normative în vigoare ce conțin norme ale dreptului muncii.

1.3. Angajatorul în conformitate cu condițiile prezentului contract angajează Salariatul în calitate de administrator/administratoare rețea de calculatoare.

2. Locul de muncă – ELINCE SRL în orice sucursala conform anexei nr.1.

Salariatul, la rândul său se obligă, să respecte condițiile prezentului Contract și să-și exercite funcția în corespundere cu instrucțiunile de funcție aprobate de Directorul ELINCE SRL;

2.1 Atributiile funcției:

administrator/administratoare rețea de calculatoare
(se anexează Anexa nr.2)

Munca este: de bază.

3. Durata contractului este:
nedeterminată;

Angajatorul angajează Salariatul în funcția prevăzută în pct.1.3. începând cu data de 15.05.2024.

4. Prezentul Contract individual de muncă își produce efecte din:

a. ziua semnării

b. _____

(data negociată de părți)

4.1. Încheierea Contractului individual de muncă se înfăptuiește în baza cererii scrise a Salariatului depuse administrației și este confirmată prin emiterrea în termen a 3 zile lucrătoare din ziua semnării prezentului contract a unui ordin al administrației, comunicându-se despre aceasta Salariatului sub semnătură privată.

4.2. La încheierea contractului persoana care se angajează, se obligă să prezinte Angajatorului următoarele documente conform art.57 alin.(1) din CM RM:

- a) buletinul de identitate sau un alt act de identitare;
- c) documentele de evidență militară – pentru recruți și rezerviști;
- d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesii care cer cunoștințe sau calități speciale;
- e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare;3.3. La încheierea prezentului contract se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1), precum și de alte acte legislative.

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

(termenul concret)

Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale Salariatului, la încheierea contractului individual de muncă acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice conform art. art.60-63 din Codul Muncii al RM.

6. Riscurile specifice funcției _____

7. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
- b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
- g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
- k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

8. Salariatul este obligat:

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- d) să respecte disciplina muncii;
- d1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- d2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
- f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- g1) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;
- h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

9. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariați în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

10. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspecției teritoriale de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f1) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f2) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f3) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțurii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f4) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f5) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțurii sexuale;
- f6) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
- j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzi aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

11. Condițiile de retribuire a muncii a salariatului

11.1. Angajatorul îi va plăti Salariatului un salariu tarifar în mărime de 12.000,00 lei, care nu poate fi mai mică decît cuantumul minim al salariului stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă.

11.2. Pe lângă salariul de bază Angajatorul, reieșind din rezultatele muncii Salariatului, durata vechimii neîntrerupte în muncă, poate stabili careva sporuri la salariul de bază, premii și alte recompense.

11.3. Respectînd prevederile art.142 Codul Muncii Angajatorul urmează să achite salariul periodic, nemijlocit Salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al Salariatului. În cazurile cînd ziua de plată a salariului coincide cu ziua de odihnă sau de sărbătoare, salariul se plătește în ajunul acestor zile.

11.4. În condițiile art.148 din Codul Muncii Angajatorul are dreptul de a efectua rețineri din salariu.

12 De mărimea salariului stabilit depinde:

- Mărimea indemnizației de concediu;
- Mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;

- Mărimea indemnizației de de concediere
- Mărimea ajutorului de șomaj
- Mărimea pensiei pentru limita de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă și de odihnă

13.1 Angajatorul institue regimul intern flexibil de muncă:

- durata normală a timpului de muncă
- tipul săptămînii de muncă: durata săptămînii de muncă - 5 /durata zilnică a timpului de muncă _____.

Pauza de masă: constituie una ora între intervalul orelor 13:00-16:00, la alegerea salariatului.

Repausul zilnic: _____

Repausul săptămînal: sîmbătă/duminica sau duminica.

13.2 Salariatul beneficiază conform legislației în vigoare și în corespundere cu graficul de acordare a concediilor anuale de un concediu anual cu o durată stabilită de prevederile legislației în vigoare – 28 zile.

13.3 Salariatul beneficiază conform legislației în vigoare și de concediul de odihnă suplimentar.

14 Asigurarea socială a salariatului

Angajatorul aplica Legea nr.77 din 21.96.2016 pct.16.

14.1 Angajatorul are dreptul conform prezentului cod a stabili unor plăți de stimulare și compensare.

15. Răspunderea părților

15.1. În caz de nîndeplinire sau îndeplinire necorespunzătoare a clauzelor prezentului contract, părțile poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare și prevederile prezentului contract.

15.2. Răspunderea materială pentru paguba materială și/sau morală (destăinuirea informației confidențiale), pricinuită Angajatorului în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă, se pune în sarcina Salariatului, dacă această pagubă a fost pricinuită din vina lui. Această răspundere, de regulă, este limitată la o anumită parte a cîștigului Salariatului și nu trebuie să depășească mărimea deplină a pagubei pricinuite, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

15.3. În conformitate cu prevederile prezentului contract salariatul își asumă răspunderea materială deplină în limitele pagubei produse din vina acestuia. Mărimea pagubei, pricinuite întreprinderii se stabilește după pierderile efective, pe baza datelor evidenței contabile. Mărimea despăgubirilor pentru paguba pricinuită din vina cîtorva lucrători, se stabilește pentru fiecare din ei ținîndu-se seama de gradul de vină, de felul și limita răspunderii materiale a fiecărui.

15.4. Repararea pagubei de către Salariat se face pe baza unei dispoziții a administrației, prin reținere din salariul lucrătorului, în conformitate cu prevederile art.344, art. 148-149 din Codul Muncii al RM.

15.5. Litigiile ce apar pe parcursul activității prezentului contract sunt soluționate de părți în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

TITLUL II

MODIFICAREA CONTRACTULUI

1 Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

2 Modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din CM RM.

3 Modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute în prezentul contract.

4. Schimbarea temporară a locului de muncă se admite:

- a) în caz de trimitere a salariatului în deplasare (independent de acordul lui);
- b) în caz de deasare a salariatului (cu acordul lui în scris);

5. Transferul salariatului la o altă muncă se admite cu respectarea strictă de către părți a prevederilor art. 68 și 74 din Codul muncii RM și pct. 1-2 din prezentul titlu.

6. Modificarea unilaterală a clauzelor prezentului contract poate fi făcută de Angajator doar în cauzele și condițiile prevăzute de Codul Muncii al RM și prevederile legislației în vigoare.

TITLUL III

SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. Suspendarea prezentului contract poate interveni:

- 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 din părți (art. 78 din Codul muncii);
2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă.

TITLUL IV ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate înceta și:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82 din Codul muncii);
 - b) la inițiativa salariatului (art. 85 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa angajatorului (art. 86 din Codul muncii);
 - d) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din Codul muncii).
2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative de muncă în cazul apariției temeiurilor de încetare a prezentului contract.
3. În caz de schimbare a datelor cu caracter personal salariatul este obligat să comunice în termen de cinci zile.

TITLUL V DISPOZIȚII FINALE

1. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte legislative și normative.
2. 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.
3. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.

Semnăturile părților contractului individual de muncă

Director ELINCE SRL _____ / Moga Gheorghe/

Salariat _____ /Sereda Serghei/

Am primit un exemplar al contractului individual de muncă _____ /Sereda Serghei/

Am luat cunoștință cu Regulamentul intern / _____ /Sereda Serghei/