

Contract individual de muncă Nr. 643/10

mun. Bălți

„21” martie 2019

SRL „Marsharcon” denumit în continuare „Angajator”, în persoana directorului Marcoci Boris pe de o parte, și dl (dna) Climov Leonid denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat de 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 diriginte de sautier.
2. Locul de muncă str. Stefan cel Mare, 135, mun. Bălți.
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul;
4. Durata contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată;
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectul din:
 - a) ziua semnării;
 - b) data negociată de părți _____.
7. Riscurile specifice funcției supus riscurilor.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 al Codului muncii;
 - b) alte drepturi _____.
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 al Codului muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații _____.
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 al Codului muncii;
 - b) alte drepturi _____.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 al Codului muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care _____.
12. Condițiile de remunerare a muncii salariatului 5300.

(salariul de funcție sau tarifar, suplimentele, sporurile, adausurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)
13. Regimul de muncă 8⁰⁰ - 17⁰⁰ (luni-vineri).
14. Regimul de odihnă 12⁰⁰ - 13⁰⁰ (sambote - duminica).
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual 28 de zile calendaristice
 - b) concediul de odihnă anual suplimentar _____.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) responsabilitate, seriozitate.
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la p.18 _____.

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 (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
- durata contractului;
 - locul de muncă;
 - specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 al Codului muncii etc.);
 - cuantumul remunerării muncii;
 - regimul de muncă și de odihnă;
 - specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
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 modificării Contractului individual de muncă cu 2 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.70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin (2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consințământul 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 articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 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.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

SRL „MARSHARCON”
 or.Bălți, str. Ștefan cel Mare 135,
 c/f 1003602001591 / TVA 1201083
 c/d 222410297
 BC „BCR Chișinău SA fil.N I Eminescu
 c/b RNCBMD2X454

Director

B. Marcoci

Salariatul

Adresa mun. Bălți, str. Ștefan cel Mare 83, ap.3
 Buletin de identitate 804130626
 eliberat 07.04
 cod personal 0963001042560
 Cod personal de asigurări
 sociale 02001192241

Semnătura



