

DECLARAȚIE
privind personalul de specialitate propus pentru implementarea contractului

	Nume Prenume	tip contract	functia	data angajarii
1	Casian Igor	cumul	administrator	11,04,2024
2	Ceban Alexandru	cumul	sefsectia dezvoltare infrastructurii si deservirea fondului locativ	08.09.2025
3	Lupu Emil	de baza	constructor	15,04,2024
4	Osoianu Nicolae	cumul	specialist tehnica securității	19,04,2024
5	Lupu Nicolae	de baza	constructor	24,04,2024
6	Bulicanu Ion	de baza	electric	23.04.2024
7	Șișchin Serghei	de baza	sudor	27.05.2024
8	Nanu Ion	de baza	sudor	27.05.2024
9	Cravciuc Anghelina	de baza	constructor	30.05.2024
10	Secrieru Pavel	de baza	constructor	10.06.2024
11	Secrieru Vadim	de baza	constructor	10.06.2024
12	Osoianu Nicolae	de baza	inginer	24.06.2024
13	Bocanescu Dmitri	de baza	inginer	01.07.2024
14	Crudu Mihail	de baza	electric	01.08.2024
15	Moisei Simion	cumul	lucrător necalificat	01.08.2024
16	Clopot Vadim	de bază	Maistru în construcții	29.04.2025
17	Tofan Serghei	de bază	Operator utilaje pentru terasamente	29.04.2025
18	Suman Iurie	de bază	Operator utilaje pentru terasamente	02.05.2025
19	Bulican Marin	de bază	Operator utilaje pentru terasamente	07.06.2025
20	Putina Andrei	de bază	Operator utilaje pentru terasamente	10.12.2025
21	Saculțanu Victor	cumul	Responsabil tehnic	02.01.2026

Semnat: _____

Nume: Igor Casian

Funcția în cadrul întreprinderii: administrator

Denumirea întreprinderii: SRL SERVICII COMUNALE UNGHENI

SRL „Servicii comunale Ungheni”

ORDIN

privind angajarea în baza contractului individual de muncă

Nr. 02

din „02” 01 2026

Conducându-mă de prevederile art. 65 al Codului Muncii al Republicii Moldova va - COD Nr. 154 din 28.03.2003,

avînd ca temelie cererea cetăţeanului Sacultaru Victor privind angajarea în cîmpul muncii la SRL „Servicii comunale Ungheni” în funcţia responsabil tehnic, precum şi contractul individual de muncă nr. 01 negociat şi semnat de către părţi la data 02.01.2026.

ORDON:

- Sacultaru Victor este angajat(ă) în funcţia responsabil tehnic la ÎM „Servicii Comunale Ungheni” de la data de 02.01.2026.

În acest scop –

- se va asigura angajarea cetăţeanului Sacultaru Victor la funcţia indicată în contractul individual de muncă conform prevederilor legislaţiei în vigoare;
- se va constitui pentru salariat dosar personal cu anexarea documentelor, copiilor de pe documente, acte, certificate necesare;
- se va asigura toate măsurile necesare în vederea protecţiei datelor personale ale angajatului;
- se va aduce la cunoştinţa angajatului, în termen de 3 zile lucrătoare, dispoziţiile prezentului ordin;
- se va aduce la cunoştinţa altor persoane vizate dispoziţiile prezentului ordin;
- se va conveni de comun cu conducătorul compartimentului/unităţii şi salariatul asupra perioadei concediului de odihnă anual al salariatului;
- se va întreprinde măsuri în vederea asigurării salariatului cu salariu calculat conform prevederilor legislaţiei în vigoare;
- se va pregăti oportun şi se va prezenta spre aprobare contractele adiţionale ce urmează a fi încheiate cu salariatul în vederea responsabilităţilor financiare reieşind din specificul activităţii acestuia (contract privind răspunderea materială; contract privind clauza de confidenţialitate; acte, borderouri de primire predare a bunurilor materiale; etc.)
- se va asigura îndeplinirea complexului de măsuri în vederea realizării prevederilor Legii privind securitatea şi sănătatea în muncă în ceea ce vizează angajarea şi activitatea iminentă a salariatului;

Administrator SRL „Servicii comunale Ungheni”

Igor CASIAN

Notă privind luarea de cunoştinţă

	Numele, semnătura, data
Angajatul	<u>Sacultaru Victor</u> 02.01.2026.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

nr. 01 din "02" 01 2026

mun. Ungheni

Părțile contractului în persoanele: SRL „Servicii comunale Ungheni”, cu sediul în or. Ungheni, str. Oranjeriei 8, c/f 1008609004415, reprezentată de administratorul Igor Casian, denumit în continuare "Angajator", pe de o parte, și dl (dna) Saculbancu Victor,
(numele, prenumele)

cetățean al Republicii Moldova, posesor al buletinului de identitate seria și numărul B36080435
eliberat de către ASP la data de „30” 09 2024, având
codul personal/21005036051014 și domiciliul or/sat Ungheni
str. Suceava nr. 24 ap. —, denumit (ă) în continuare "Salariat", pe de altă
parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV
din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de responsabil tehnic
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă administrativ
(locul destinat să adăpostească posturi de lucru în clădirea unității și orice alt loc din interiorul unității)

3. Munca este: a) de bază; b) prin cumul.
(necesarul se înserează)

4. Durata Contractului este: a) nedeterminată;
b) determinată
(necesarul se înserează la necesitate indicându-se termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) —
(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din: a) ziua semnării;
b) „—” 20
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției

Factori de risc fizic

- Temperatura aerului pe timp de vară-iarnă;
- Umiditatea aerului variabilă;
- Curenți de aer – datorită circulației cu geamul deschis sau a aerului condiționat, deschiderii simultane a mai multor ferestre sau uși;
- Nivel de iluminare variabil (în timpul circulației pe timp de noapte apare fenomenul de orbire, ceață, luminozitate prea puternică în miezul zilei);
- Potențial electrostatic;
- Calamități naturale (seisme, copaci prăbușiți, viscol, grindină, vânt puternic);

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii;
- 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;
- d1) la obținerea, la solicitare, a informațiilor cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală;
- 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 informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare;
- f1) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile codului muncii;
- 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 codul muncii 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 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.
- p) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin codul muncii. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

9. 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;

g) 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.

f) să îndeplinească prevederile fișei postului, altor anexe la prezentul contract.

10. Angajatorul este obligat:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații 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;

c1) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

11. 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 și/sau să modifice statele de personal ale unității în condițiile stabilite de Codul Muncii;

d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual 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 hărțuirii 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 hărțuirii sexuale;

f6) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de contractul colectiv de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizînd reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;

j) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile prezentului cod;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile 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, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

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

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

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului

Salariul funcției sau cel tarifar	Suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile	Ajutoarele materiale	Compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase	Alte
0,55% din suma delegatului				

Condițiile de retribuire a muncii: Salariu se achită lunar la care salariatul este responsabil tehnic

Compensațiile, sporurile, adaosurile și alocațiile pentru munca prestată:

-pentru orele suplimentare -în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară, pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

- pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

- pentru orele de noapte (22-00-06-00) se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

13. Durata concediului de odihnă anual plătit

a) de bază 28 zile

b) suplimentare conform art. 121 Codul muncii, —

14. Regimul de muncă

Durata normală a timpului de muncă (ore/săptăm)	Tipul săptămânii de muncă (zile/săptăm)	Durata zilnică a timpului de muncă (ore)	Timpul de muncă suplimentar (ore/an)	Munca în schimburi	Munca de noapte
20	5	4	—	—	—

15. Regimul de odihnă

Repausul zilnic (ore)	Repausul săptămânal (ore)	Repaus de masă (ore)
19	148	105

16. **Condițiile de asigurare socială** se achită lunar, în mărime de — % din suma salariului, achitată din contul angajatorului;

17. **Condițiile de asigurare medicală** se achită lunar în mărime de 9% din suma salariului, achitată din contul salariatului;

18. **Clauze specifice** (dacă părțile au convenit)

Clauza de confidențialitate, conform anexei la prezentul contract.

Contract de răspundere materială;

Fișa postului.

19. **Înlesniri, avantaje, indemnizații** și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18: nu sunt prevăzute.

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:

- a) durata contractului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții 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;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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 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 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 articolului 74 din Codul muncii și punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. 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).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- 1) în circumstanțe ce nu depind de voința părților:
 - a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
 - b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
 - c) constatare a nulității contractului prin hotărîre a instanței de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);
 - d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității – de la data retragerii acesteia;
 - d1) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv;
 - e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătorești;
 - f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);
 - g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
 - h) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
 - i) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
 - j) restabilire la locul de muncă, conform hotărîrii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu este posibil;

a) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(41), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;

h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;

i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului întreprinderii.

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un angajat a violenței fizice sau psihice față de clienți

o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

t) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

u) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

v) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

x) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

y) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

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.

30. Anexe la prezentul Contract individual de muncă:

Fișa postului	Clauza de confidențialitate	Contract cu privire la răspunderea materială deplină	Alte
01/01	01/02	01/03	—
(se indică numărul de înregistrare a documentului)			(se indică denumirea și numărul de înregistrare a documentului)

31. Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

SRL „Servicii comunale Ungheni”

or. Ungheni, str. Oranjeriei 8

c/f 1008609004415

TVA 9500759

IBAN MD94EX0000000225136057MD

BC Eximbank SA, suc nr. 2 Ungheni

EXMMMD22835

Salariatul

Numele, prenumele

Saculbanu Victor

Adresa mun. Ungheni, str.

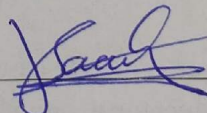
Naționale 33

Buletin de identitate 5360 80435

Eliberat ASP

Cod personal 2005036051014

Semnătura



Administrator SRL „Servicii comunale

Ungheni”

Igor CASIAN

Locul pentru ștampilă



Prezentul contract individual de muncă și a fost întocmit în 2 (două) exemplare originale, unul pentru salariat, unul pentru angajator.

Am primit al doilea exemplar:

Nume, prenume salariatului

Data 02.01.26

Saculbanu Victor

Semnătura

