

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Nr. 69/09/22/M

26.09.2022

mun. Chișinău

Persoana juridică, SRL "Techno Test" cod fiscal 1003600030906, str. M Eminescu 66, mun. Chișinău
(datele de identificare ale angajatorului)

în persoana domnului Burdila Gheorghe, director numit în continuare „Angajator”

și

persoana fizică, Muturniuc Ion, R. Moldova
(numele, prenumele, cetățenia)

numit în continuare „Salariat”, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul Muncii RM, nr. 154-XV din 28 martie 2003 au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Durata contractului: Determinată pînă la 31.12.2022. ✓
(nedeterminată, determinată)

2. Salariatul este angajat în calitate de: Diriginte lucrări specializate și instalații aferente construcțiilor, CORM 311204. ✓
(se indică funcția, codul profesiei)

3. Locul de muncă: Techno Test S.R.L.
(subdiviziunea angajatorului)

4. Munca este de bază ✓

5. Perioada de probă nu se aplica
(termenul concret)

6. Atribuțiile funcției:

- Organizează executarea lucrărilor în santier.
- Execută documentația de execuție.
- Execută documentația de dare în exploatare.
- Asigură respectarea normelor în construcții în cadrul executării lucrărilor.
- Asigură respectarea prevederilor proiectului în cadrul executării lucrărilor.
- Asigură respectarea normelor de Securitate în munca în cadrul executării lucrărilor.
- Convoacă ședințe comune cu beneficiarul și responsabilii tehnici pentru clarificări.
- Coordonează demararea, suspendarea și finalizarea lucrărilor cu persoanele sau organele competente.
- Participă la toate fazele de verificare a execuției lucrărilor, inclusiv la fazele determinante prevăzute în planul de control al calității lucrărilor de construcții.
- Execută comanda de materiale necesare pentru buna execuție a lucrărilor.
- Participă la predarea lucrărilor în cadrul recepției la terminarea lucrărilor.
- Verifică existența documentelor de certificare a calității produselor pentru construcții.
- Verifică cantitatea și calitatea materialelor utilizate în santier.
- Asigură remedierea obiectivelor înaintate de beneficiar sau responsabil tehnic.

7. Salariatul are dreptul:

- la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii al Republicii Moldova (în continuare CM al RM);
- 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;
- 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 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 la locul de muncă;
- g) 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;
- h) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative;
- i) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative;
- k) 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 prezentul contract individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte disciplina muncii;
- d) să utilizeze corect autovehiculului, aparatura, uneltele și alte mijloace oferite de angajator;
- e) să anunțe imediat directorul întreprinderii și șeful de departament, în cazul producerii unui accident de muncă și să ia măsuri pentru acordarea primului ajutor și stabilizarea situației, astfel încât pericolul să nu se extindă;
- f) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- g) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- h) să respecte cerințele de securitatea și sănătatea în muncă;
- i) să manifeste o atitudine corespunzătoare și economicoasă, față de bunurile și mijloacele ce se află în gestiunea întreprinderii;
- j) să informeze imediat angajatorul despre orice situație care prezintă pericol pentru viață și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- k) să execute în timp și calitativ obligațiile funcționale, ordinele și indicațiile șefului de departament;
- l) să respecte cu strictețe drepturile și libertățile salariaților întreprinderii;
- m) să respecte cu strictețe Regulamentul intern al întreprinderii;
- n) în exercitarea atribuțiilor sale să se subordoneze șefului departamentului, iar în lipsa acestuia persoanei care exercită interimatul funcției.

9. Angajatorul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract individual de muncă cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de CM al RM și alte acte normative;
- b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stabilească diferite sisteme de premii, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare a salariatului pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative;
- e) să rețină din salariu prejudiciul cauzat din vina salariatului.
- f) să emită acte normative la nivel de unitate.

10. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative aplicabile;
- b) să respecte clauzele prezentului contract individual de muncă;
- c) să acorde salariatului munca prevăzută de prezentul contract individual de muncă;
- d) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitatea și sănătatea în muncă;

- e) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- f) să asigure tratament potrivit profesiei salariatului, cât la orientare și formare profesională, atât și la promovare în serviciu fără nici o discriminare;
- g) să asigure respectarea demnității în muncă a salariatului;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul contract individual de muncă;
- i) să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui 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;
- j) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- k) să efectueze plata pentru asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- l) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM al RM și de alte acte normative;

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:

- Salariul se achită lunar, până la data de 15 a lunii următoare, stabilit conform tabelor de pontaj a întreprinderii și statelor de personal;
- La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală;
- Salariul lunar este confidențial și garantat conform Codului Muncii al Republicii Moldova, și se stabilește în mărime de ~~2000 lei net~~

12. Regimul de muncă și de odihnă:

- Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu 2 zile repaus (Sîmbătă, Duminică);
- Concediul de odihnă anual este garantat salariatului prin prisma prevederilor art. 112 – 122 din CM al RM;
- Concediul de odihnă anual se acordă în baza cererii salariatului conform graficului aprobat în cadrul companiei.

13.1. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare privind sistemul public de asigurări sociale și legile bugetului de asigurări sociale de stat pe anul respective.

13.2. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare privind asigurarea obligatorie de asistență medicală și legile fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pe anul respectiv.

Capitolul II RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A SALARIATULUI

14. Răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului:

- a) Salariatul este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului prin reținerea din salariul în cuantumul valorii pagubei cauzate.
- b) La stabilirea răspunderii materiale, în prejudiciul ce urmează a fi reparat nu se include venitul ratat de angajator ca urmare a faptei săvîrșite de salariat.
- c) Dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întrunește semnele componenței de infracțiune, răspunderea se stabilește potrivit Codului penal.
- d)

15. Circumstanțele ce exclud răspunderea materială a salariatului:

- a) Salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forță majoră confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum și în limitele riscului normal de producție.
- b) Salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum și în alte cazuri similare.

16. Dreptul angajatorului de a renunța la repararea de către salariat a prejudiciului material:

- a) Ținând cont de circumstanțele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunțe, integral sau parțial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.
- b) Divergențele apărute între salariat și angajator la aplicarea alin.(1) se examinează în modul prevăzut pentru soluționarea litigiilor de muncă conform C.M al R.M.

17. Cazurile de răspundere materială deplină a salariatului:

- a) Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile când:
- b) între salariat și angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);
- c) salariatul a primit bunurile și alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;
- d) prejudiciul a fost cauzat în urma acțiunilor sale culpabile intenționate, stabilite prin hotărâre judecătorească;
- e) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);
- f) prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul fabricării lor, precum și a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecție și a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosință;
- g) în conformitate cu legislația în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă;

TITLUL III

MODIFICAREA CONTRACTULUI

18. Prezentul contract poate fi modificat sau completat numai printr-un acord adițional semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
19. Modificările sau completările în contract pot fi operate de părți privitor la:
- a) durata contractului;
 - b) locul de muncă;
 - c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din CM al RM);
 - 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;
20. Alte clauze contractuale angajatorul este în drept să le modifice în mod unilateral, ca excepție, numai în cazurile și în condițiile prevăzute de CM al RM.
21. Schimbarea temporară a locului de muncă se admite:

- a) în caz de trimitere al salariatului în deplasare în interes de serviciu, în modul și condițiile prevăzute la art. 174-176 din CM al RM;
- b) în caz de detașare al salariatului, care poate fi dispusă numai cu acordul scris al acestuia pe o perioadă de cel mult un an, potrivit art. 71 din CM al RM.
22. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui se admite cu respectarea strictă de către părți a prevederilor art. 68 și 74 din CM al RM și pct. 14-15 din prezentul titlu.

TITLUL IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI

23. Suspendarea prezentului contract poate surveni:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din CM al RM);
- b) prin acordul părților (art. 77 din CM al RM);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din CM al RM);
24. Părțile se obligă să respecte strict prevederile CM al RM și altor acte normative ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă.

TITLUL V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI

25. Prezentul contract poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82 din CM al RM);
- b) la inițiativa salariatului (art. 85 din CM al RM);
- c) la inițiativa angajatorului (art. 86 din CM al RM);
- d) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din CM al RM);
- e) în cazurile prevăzute la art. art. 82, 82¹, 85 și 86 din CM al RM;
26. Părțile se obligă să respecte strict prevederile CM al RM și altor acte normative de muncă în cazul apariției temeiurilor de încetare a contractului individual de muncă.

TITLUL VI

DISPOZIȚII FINALE

27. Părțile se obligă să respecte prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
28. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului contract în conformitate cu Codul muncii și altor acte normative, convențiile colective, contractul colectiv și prezentul contract.
29. Prezentul contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, fiecare exemplar are aceeași putere juridică, unul se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se păstrează la salariat.
30. Rechizitele și datele părților:

"ANGAJATOR"

 /Gheorghe Burdila
(numele, prenumele)

SRL Techno Test

str. M Eminescu nr. 69, mun. Chișinău
c/f: 1003600030906

L.Ș.



"SALARIAT"

 / Muturniuc Ion
(semnătura) (numele, prenumele)

