

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ № 12/1 2014

25 Decembrie 2014.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Hincu Artur denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de diriginte de santier (studii superioare).
2. Locul de muncă
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 efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la 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, protecția și igiena muncii, 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 protecția și igiena muncii 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 obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
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 regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - 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.
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - 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;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară 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.
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 anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - 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 amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor act normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru 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 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.

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real 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)

4698 lei/luna

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

- mărirea indemnizației de concediu;
- mărirea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărirea indemnizației de concediere;
- mărirea ajutorului de șomaj;
- mărirea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00,

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Sîmbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărirea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărirea prevăzute în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____ - _____

mobilitatea, confidentialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 (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.

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 modificării Contractului individual de muncă cu 2 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. 70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) și (b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului 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 și 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Hincu Artur

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ № 21/2016

04 Octombrie 2016

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Slipenco Andrei denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de diriginte de santier (studii superioare).
2. Locul de muncă
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 efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) - data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției -
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfășurarea 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, protecția și igiena muncii, 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 protecția și igiena muncii 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 obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
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 regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - 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.
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - 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;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară 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.
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 anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - 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 amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru 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 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.

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decît quantumul minim garantat al salariului în sectorul real 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)

4698 lei/luna

- 12¹. 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 concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din

Codul muncii etc.

d) quantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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 modificării Contractului individual de muncă cu 2 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.70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) și (b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului 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 și 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea- la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m.Chisinau or.Codru
Str.Cobzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 667526

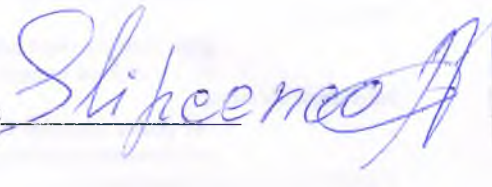
Semnătura



Salariatul

Slipenco Andrei

Semnătura



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.20/2017

" 02" Ianuarie 2017 .

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "**Angajator**", pe de o parte, și d-l(a) Torlac Nicolae denumit/a 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 supra următoarelor:

1. **Salariatul** este angajat în calitate de Dirigintr de santier

2. Locul de muncă autoservice str.Sihastrului 42/3.

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 efectele din:

a) ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. **Salariatul** are următoarele drepturi:

a) la 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, protecția și igiena muncii, 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 protecția și igiena muncii 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 obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

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 regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

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.

10. **Angajatorul** are următoarele drepturi:

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;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară 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.

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 anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

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 amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor act normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru 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 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.

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real 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)

Conform schemei de încadrare și salarizare

- 12¹. 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 concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă, Simbata

15. Duminica

16. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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 în legislația în vigoare.

19. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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.

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 modificării Contractului individual de muncă cu 2 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. 70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) și (b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului 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 și 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 66 7524

Semnătura

Salariatul

Torlac Nicolae

Semnătura