

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 1/03/17
„d” decembrie 20 12

mun. Chișinău

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare „Angajator”, în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Yana Angole, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a izolator hidrojug.

2. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul

3. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată
- b) determinată

4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - luni.

5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 01.10.2012

6. Atribuțiile postului

- a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, **anexa nr. 1** la contractul individual de muncă.
- b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, **anexa nr.2** la prezentul contract.
- c) Angajatul semnează o clauză de confidențialitate, **anexa nr.3** la prezentul contract.

7. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

8. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

9. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

10. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:

- a) salariu lunar brut în mărime de lei R. Moldova.
- b) Salariul se achită lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.

12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cite 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.

13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă

14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al părților (art.82¹⁾ din Codul muncii)

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS,, S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri I, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Yolinc Anpelo

BI seria

data eliberării:

(IDNP): d

Domiciliu: P. 21.10.11. 10.10.11. 10.10.11.

Angajat

Yaina

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 1201/11
„01” 12 2017

mun. Chișinău

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare „Angajator” în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Gaina Vasile, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a solador hidrolog.

2. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul

3. Durata Contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - 0 luni.

5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 01.12.2017

6. Atribuțiile postului

a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, anexa nr. 1 la contractul individual de muncă.

b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, anexa nr.2 la prezentul contract.

c) Angajatul semnează o clauză de confidentialitate, anexa nr.3 la prezentul contract.

7. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

8. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

9. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

10. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:

a) salariu lunar brut în mărime de _____ lei R. Moldova.

b) Salariul se achită lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.

12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cite 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.

13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă

14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al partilor (art.82¹⁾ din Codul muncii)

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS,, S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Ionu Vasile

BI seria 11 10 10 1 090

data eliberării: 0

(IDNP):

Domiciliu

Angajat

1 *Ionu Vasile*

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 281/12

mun. Chișinău

„01” 10 2012

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare „Angajator”, în persoana **Axentii Dumitru**, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Cupascu Mihail, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a muncitor auxiliar.
2. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul
3. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - 0 luni.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 01.10.2012
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, *anexa nr. 1* la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, *anexa nr. 2* la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de _____, R. Moldova.
 - b) Salariul se achita lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pîna vineri a cite 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă
14. Concediile anuale:

- a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice
- b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. **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.

18. **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.

19. **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.

20. **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.

21. **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.

22. **Transferul salariatului la o altă muncă** 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.

23. 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).

24 **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) acordul scris al partilor (art.82¹⁾ din Codul muncii)
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS,, S.R.L.

Republica Moldova,

str. V. Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-72-11-11

Angajator Axenții D.



Angajat

Lebasen Mihail

BI seria

data eliberării

(IDNP): 0

Domiciliu:

Angajat

ryhskiy

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 24/18
din 02 aprilie 2018**

SC „FOREMCONS” SRL, numită în continuare „ANGAJATOR”, în persoana directorului, dl **Dumitru Axentii**, care reprezintă Societatea în baza Statutului, pe de o parte, și dl **Mărgineanu Sergiu**, numit(ă) în continuare „SALARIAT”, pe de altă parte, au încheiat prezentul contract convenind asupra clauzelor ce urmează:

1. OBIECTUL CONTRACTULUI

1.1. SALARIATUL se obligă să presteze o muncă conform specialității sale și conform funcției indicată în pct. 1.2. al prezentului Contract, să respecte disciplina muncii, iar ANGAJATORUL se obligă să-i asigure condițiile de muncă normale pentru exercitarea funcției respective, și să garanteze achitarea la timp și integral a salariului conform pct. 5.1. al prezentului Contract.

1.2. SALARIATUL este angajat de către ANGAJATOR în calitate de tencuitor.

1.3. Orice rezultat al muncii (materializat și/sau nematerializat) realizat de către SALARIAT pe parcursul sau în scopul îndeplinirii atribuțiilor sau a obligațiilor de serviciu devine proprietate exclusivă a ANGAJATORULUI.

2. DURATA CONTRACTULUI

2.1. Prezentul Contract produce efecte între SALARIAT și ANGAJATOR începând cu **02 aprilie 2018**.

2.2. Prezentul Contract este încheiat de către PĂRȚI pe o durată nedeterminată.

3. ATRIBUȚIILE FUNCȚIEI și RISCURILE SALE

3.1. Pentru exercitarea funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract, SALARIATUL va exercita următoarele atribuții de serviciu:

3.1.1. Participarea, conform specialității și calificării, la activitatea ANGAJATORULUI;

3.1.2. Întreținerea aparatelor, utilajelor, echipamentelor și altor bunuri încredințate de ANGAJATOR;

3.1.3. Îndeplinirea prescripțiilor cu caracter tehnic, sanitar, contabil, juridic, etc.;

3.1.4. Altele conform clasificatorului ocupațiilor, normelor în vigoare, reglementărilor interne și fișei postului aprobată de conducerea unității (administrația ANGAJATORULUI).

3.2. Sunt riscuri specifice funcției: accidente de automobil, electrocutare, contactul cu mecanisme cu părți în mișcare, arsuri, incendii, altele conform fișelor de evaluare a riscurilor la locul de muncă și instrucțiunilor de securitate și sănătate a muncii etc.

4. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

4.1. Drepturile SALARIATULUI:

4.1.1. să modifice prezentul Contract în modul stabilit de pct.-ele 10.1. și 10.2. ale prezentului Contract;

4.1.2. să suspende prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii al R.M.;

4.1.3. să desfășoare prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de pct.-le 11.2., 11.4. și 11.5. ale prezentului Contract;

4.1.4. să ceară ANGAJATORULUI îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezentul Contract (inclusiv obligațiile indicate în pct. 4.4. al acestuia);

4.1.5. Să primească de la ANGAJATOR informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;

4.1.6. să ceară de la ANGAJATOR excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete;

4.1.7. la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

4.1.8. altele, expres prevăzute de legislația muncii.

4.2. Obligațiile SALARIATULUI:

4.2.1. să respecte în tot clauzele prevăzute în conținutul prezentului Contract;

4.2.2. să presteze munca conform specialității și conform funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract;

4.2.3. să-și îndeplinească conștiincios atribuțiile de serviciu (prevăzute în Cap. 3 și în fișa de post), obligațiile prevăzute în conținutul prezentului Contract, îndeplinind, normele de muncă și/sau după caz indicațiile ANGAJATORULUI;

4.2.4. să manifeste atitudine gospodărească față de bunurile proprietate a ANGAJATORULUI și/sau a terțelor persoane, încredințate lui de către ANGAJATOR pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, să nu admită supracheltuieli, supraplăți, supraconsum a materiei prime, materiale auxiliare, resurselor energetice etc.;

4.2.5. să respecte timpul de muncă stabilit. SALARIATUL va dedica întregul său timp de lucru exclusiv îndeplinirii atribuțiilor și obligațiilor de serviciu;

4.2.6. să respecte colegii de serviciu și disciplina muncii, politicile ANGAJATORULUI, standardele de calitate etc.;

4.2.7. să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii (inclusiv regulile antiincendiarie);

4.2.8. să informeze ANGAJATORUL sau șeful nemijlocit (după caz – în scris):

- **imediat** despre: orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea bunurilor proprietate a ANGAJATORULUI, despre accidente la locul de muncă, survenirea unei îmbolnăviri, sau o altă imposibilitate de a presta munca conform prezentului contract, sau despre alte circumstanțe care necesită a fi comunicate urgent;

• în termen rezonabil (nu mai mult de 3 zile din momentul aflării) despre: dezacordul motivat cu ordinele (indicațiile, instrucțiunile etc.) **ANGAJATORULUI**, necesitatea modificării regimului de muncă, efectuarea modificărilor în documentele sale de identitate sau alte circumstanțe importante;

4.2.9. să contribuie prin activitatea sa la dezvoltarea **ANGAJATORULUI**;

4.2.10. să nu divulge secrete de serviciu și/sau secrete comerciale aflate de el și/sau deținute de el în procesul de exercitare a funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract;

4.2.11. să îndeplinească volumul de muncă stabilit periodic de către **ANGAJATOR**;

4.2.12. să se supună tuturor însărcinărilor și ordinelor de serviciu emise de superiorii săi (conform organigramei și fișei de post);

4.2.13. să prezinte după destinație, la timp, informațiile sau documentele (dări de seamă, facturi, rapoarte, procuri, contracte, tabele, proiecte de ordine, note de serviciu, liste etc) necesare, sau cerute de **ANGAJATOR**;

4.2.14. să prezinte lămuriri scrise **ANGAJATORULUI** (conducătorului unității), privind cazurile de abatere disciplinară și să-și dea concursul la clarificarea situațiilor de abateri disciplinare ale altor persoane;

4.2.15. să-și coordoneze activitatea cu alte servicii (subdiviziuni) sau salariați ai **ANGAJATORULUI**;

4.2.16. să facă cunoștință cu actele interne (ordine, dispoziții, fișe de post, instrucțiuni, regulamente, etc.), confirmând acest fapt prin semnătură;

4.2.17. să-și manifeste în termenul prevăzut la p.4.2.8 dezacordul scris cu cele menționate în ordinele sau dispozițiile interne, în caz contrar se va considera că a consimțit (nu are obiecții);

4.2.18. să-și ridice permanent nivelul de calificare profesională și să-și îmbunătățească deprinderile de muncă, inclusiv prin autoinstruire, cursuri de ridicare a calificării, participare la training-uri, altele similare;

4.2.19. să-și mențină actele (certIFICATELE) de atestare valabile, după caz să le înnoiască;

4.2.20. să prezinte (*serviciului personal*) în ziua angajării copia buletinului de identitate, carnetul de muncă (în original), CPAS, copia actului de calificare (certificat, diplomă etc.), confirmarea trecerii controlului medical, lista persoanelor aflate la întreținere, alte acte prevăzute de legislație sau necesare conform specificului muncii;

4.2.21. să treacă periodic controlul medical, atestarea sau alte proceduri similare;

4.2.22. să nu accepte cadouri, servicii sau alte avantaje de la terți (inclusiv partenerii de afaceri ai **ANGAJATORULUI**), care au drept scop avantajarea acestui terț sau a unei persoane afiliate lui;

4.2.23. să evite riscurile inutile sau excesive și/sau să ia măsuri eficiente pentru prevenirea prejudicierei **ANGAJATORULUI**, a altor salariați precum și a terților;

4.2.24. să execute alte obligații prevăzute de prezentul contract, fișa postului, regulamentele interne, regulamente de secție, ordinele pe unitate, dispozițiile superiorilor, instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și legislația muncii.

4.3. Drepturile **ANGAJATORULUI**:

4.3.1. să modifice prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Capitolul 10 al prezentului Contract;

4.3.2. să suspende prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova;

4.3.3. să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de pct. 11.3. al prezentului Contract;

4.3.4. să ceară **SALARIATULUI** îndeplinirea conștiincioasă a atribuțiilor și obligațiilor acestuia;

4.3.5. să atragă **SALARIATUL** la răspundere disciplinară și materială în cazurile și modul stabilit de prezentul Contract și Codul Muncii;

4.3.6. să formeze comisii de atestare și/sau de evaluare, din salariații **ANGAJATORULUI** și/sau cu atragerea unor specialiști din afară;

4.3.7. să aprobe, să modifice și să anuleze documente interne și (ordine, decizii, regulamente, instrucțiuni, fișe de post, etc.) obligatorii pentru **SALARIAT**;

4.3.8. altele prevăzute de prezentul Contract și legislația în vigoare.

4.4. Obligațiile **ANGAJATORULUI**:

4.4.1. să respecte în tot clauzele prevăzute de conținutul prezentului Contract;

4.4.2. să garanteze achitarea integrală și la timp a salariului indicat în Capitolul 5 al prezentului Contract;

4.4.3. să protejeze datele personale (confidențiale) ale **SALARIATULUI** contra utilizării ilegale sau pierderii;

4.4.4. să nu comunice unor terți datele personale ale **SALARIATULUI** (inclusiv în scopuri comerciale) fără acordul în scris al acestuia;

4.4.5. la cererea **SALARIATULUI** să elibereze certificate cu privire la funcția în unitatea respectivă și mărimea salariului;

4.4.6. să asigure **SALARIATUL** cu utilaj, instrumente, documentație și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă;

4.4.7. să asigure **SALARIATULUI** condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

4.4.8. la cerința **SALARIATULUI** să desfacă prezentul Contract după respectarea de către acesta a condițiilor indicate în pct.-le 11.4. și 11.5. ale prezentului Contract;

4.4.9. să ofere **SALARIATULUI** un loc de muncă în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;

4.4.10. să asigure **SALARIATUL** cu toate condițiile de muncă normale, necesare pentru exercitarea funcțiilor sale;

4.4.11. să îndeplinească și alte obligații indicate în conținutul prezentului Contract și legislația muncii.

5. CONDIȚIILE DE RETRIBUIRE A MUNCII

5.1. Valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă.

5.2. Salariul de funcție lunar se stabilește în sumă de **3 800 lei** moldovenești (brut).

5.3. 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.

5.4. Salariul se achită în termenul prevăzut de legislație.

6. CLAUZE DE CONFIDENȚIALITATE (SECRET COMERCIAL)

6.1. În scopul îndeplinirii obligațiilor prevăzute la pct. 4.2.10 al prezentului Contract Salariatul recunoaște că în perioada îndeplinirii funcțiilor sale la Angajator, Salariatul are acces la informații confidențiale, care constituie secret comercial al Angajatorului. În sensul prezentului Contract, la informații confidențiale se referă informații juridice, informații financiare, comerciale sau de altă natură pe care Salariatul le poate obține, direct sau indirect de la Angajator pe durata aplicării prezentului Contract, inclusiv, dar nu și limitat la orice informații referitoare la clienți, acorduri cu ei, proiecte de afaceri, situația financiară, persoane cu funcții de răspundere, precum și invențiilor care au fost dezvoltate sau sunt în curs de dezvoltare la Angajator (în continuare - "informații confidențiale").

6.2 Salariatul recunoaște faptul că Angajatorul are un interes material în menținerea confidențialității informațiilor. Din momentul semnării contractului și pentru următorul an de la expirarea sau rezilierea acestuia, Salariatul se obligă:

6.2.1 să nu divulge informațiile confidențiale oricărei terțe părți, fără acordul prealabil scris al Angajatorului;

6.2.2 să utilizeze informațiile confidențiale doar pentru îndeplinirea obligațiilor sale pentru Angajator;

6.2.3 să-și asume întreaga responsabilitate și să compenseze Angajatorul pentru toate pierderile suportate și cauzate de dezvăluirea oricărei informații confidențiale ale Angajatorului;

6.2.4 după îndeplinirea sarcinilor de muncă pentru care a fost divulgată informația confidențială și în cazul concedierii a restitui Angajatorului toate materialele care conțin informații confidențiale, inclusiv toate documentele, planurile, desenele, specificațiile, software-ul și informația din calculator, precum și toate alte materiale sub orice formă, precum și toate copiile luate de la Angajator, însă nelimitîndu-se la acesta dacă este cazul.

6.3 Obligațiile prevăzute în prezentul Capitol nu se aplică la divulgarea informațiilor confidențiale la solicitarea organelor de stat abilitate cu funcții de control, companiilor de audit, în modul prevăzut de lege.

6.4 Nerespectarea clauzei de confidențialitate dă **ANGAJATORULUI** dreptul să ceară repararea prejudiciului cauzat.

7. LOCUL DE MUNCĂ

7.1. Locul de muncă de bază al **SALARIATULUI** :pe șantierele unde compania își execută lucrări de construcție.

7.2. Prevederea p. 7.1. nu-l lipssește pe **ANGAJATOR** de dreptul de a dispune delegarea sau detașarea **SALARIATULUI** în alte locuri decât cel menționat ca fiind loc de muncă de bază.

7.3. **SALARIATUL** se obligă să se deplaseze în limitele municipiului sau a țării în măsura necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor și a obligațiilor sale de serviciu.

7.4. **SALARIATUL** va avea o activitate care nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul unității.

8. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

8.1. **SALARIATUL** își îndeplinește obligațiile sale de serviciu pe unitate de timp la cererea **ANGAJATORULUI**, nu mai mult de limita legală (în mediu nu mai mult de **40 ore** pe săptămînă). **ANGAJATORUL** este în drept prin ordin să introducă o modalitate de evidență globală a timpului de muncă.

8.2. Ca excepție de la pct. 8.1. al prezentului Contract, **SALARIATUL** poate fi atras la muncă suplimentară fără acordul său, dacă în decursul duratei normale de muncă nu a finalizat sau nu a îndeplinit volumul de lucru stabilit de către **ANGAJATOR**.

8.3. **SALARIATUL** beneficiază de timp de odihnă în modul stabilit de Codul Muncii și de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

8.4. **SALARIATUL** beneficiază de concediu de odihnă anual plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, în conformitate cu art. 112, 113, 115 ale Codului Muncii, în baza ordinului **ANGAJATORULUI**.

8.5. Dacă **SALARIATUL** are cerințe, circumstanțe sau drepturi specifice în ce privește concediul (durata, perioada, etc.) el trebuie să-l informeze pe **ANGAJATOR** cu 2 (două) luni anterior datei de începere a concediului.

7.1. Regimul de muncă: durata normala a timpului de munca – 40 ore pe saptamina, repartizate de luni pina vineri a cite 7 ore in zi si simbata 5 ore.

8. RĂSPUNDEREA

8.1. **SALARIATUL** răspunde disciplinar și/sau material deplin pentru cauzarea prejudiciilor **ANGAJATORULUI** și/sau terțelor persoane din culpă (vinovăție) prin:

8.1.1. Distrugerea, deteriorarea și/sau pierderea oricăruia din bunurile (mobile sau imobile) încredințate **SALARIATULUI** pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu sau la care **SALARIATUL** are acces;

8.1.2. Folosirea bunurilor **ANGAJATORULUI** și/sau a terțelor persoane în mod abuziv și/sau în interes personal;

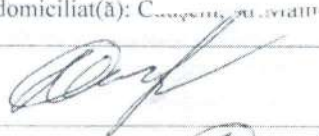
8.1.3. Nerespectarea clauzei de confidențialitate indicată în pct. 6.1. al prezentului Contract.

8.1.4. Alte cazuri prevăzute de legislație, precum și de contractul Părților.

12.2. Perfectarea de către *SALARIAT* și *ANGAJATOR* a prezentului Contract individual de muncă și de răspundere materială deplină este rezultatul voinței comune a respectivilor și înlătură invocarea de către aceștia a oricărei alte înțelegeri verbale anterioare încheierii prezentului Contract. Înțelegerile ulterioare (contractul de răspundere materială deplină, acordul de mobilitate, acordurile de modificare a prezentului Contract, etc.) au prioritate față de prezentul Contract.

12.3. Prezentul Contract este încheiat de către *SALARIAT* și *ANGAJATOR* în limba română, în două exemplare, câte unul pentru fiecare dintre părți, având aceeași valoare juridică.

12.4. În partea nereglementată de prezentul contract, Părțile se conduc de legislația muncii în vigoare a Republicii Moldova.

ANGAJATORUL	SALARIATUL
SC "Foremcons" SRL mun. Chișinău, bd. Dacia 40/2 c/f 1005600001878	Mărgineanu Seroiu buletin de identitate eliberat de ÎS ID născut(ă) la 2 domiciliat(ă):
Director Axentii Dumitru	 (semnătura)

Am primit un exemplar al contractului

Am luat cunoștință cu ordinea internă, cerințele cu privire la sănătate și securitate în muncă, securitatea anti-incendiu, precum și regulile necesare pentru îndeplinirea obligațiilor mele de muncă. Prin urmare îmi asum toată responsabilitatea.

Semnatura salariat

Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate de întreprindere doar în scopuri bine determinate, explicite și legitime. Întreprinderea asigură confidențialitatea datelor dumneavoastră cu caracter personal

mun. Chișinău

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 1/25
„18” decembrie 2017

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare "Angajator", în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Epurata Constanta, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a colaborator bugetar.
2. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul
3. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - 0 luni.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 19.12.2017
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, anexa nr. 1 la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, anexa nr.2 la prezentul contract.
 - c) Angajatul semnează o clauză de confidențialitate, anexa nr.3 la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de _____ lei R. Moldova.
 - b) Salariul se achită lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cîte 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă
14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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 acestuia.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al părților (art.82¹⁾ din Codul muncii)

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC„FOREMCONS,, S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Ionela Constantin

BI seria

data eliberării.

(IDNP).

Domiciliu:

Angajat

1 / Ionela

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 1412

mun. Chișinău

„4” decembrie 2011

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare "Angajator", în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Ciorba Rodica, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a muncitor calificat în construcții
2. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul
3. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - 0 luni.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 14.12.2011
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, anexa nr. 1 la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, anexa nr.2 la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de _____ lei R. Moldova.
 - b) Salariul se achita lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cîte 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă
14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al partilor (art.82¹⁾ din Codul muncii)

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS„ S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Cierbo Vadu

BI seria 1

data eliberării:

(IDNF)

Domiciliu:

Angajat

1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 47/2

mun. Chișinău

„3” 04 2014

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare "Angajator", în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Delian Vadim, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a 32000000 hidroflux.
2. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul
3. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - 0 luni.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 03.04.2014
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, **anexa nr. 1** la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, **anexa nr.2** la prezentul contract.
 - c) Angajatorul semnează o clauză de confidențialitate, **anexa nr.3** la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de _____ lei R. Moldova.
 - b) Salariul se achită lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cîte 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă
14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al partilor (art.82¹⁾ din Codul muncii)

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS„ S.R.L.

Republica Moldova,

str. V. Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.

Angajat

Delion Savelin

BI seria

data eliberării:

(IDNP):

Domiciliu:

Angajat



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 2/18
din 02 aprilie 2018

SC „FOREMCONS” SRL, numită în continuare „ANGAJATOR”, în persoana directorului, dl **Dumitru Axentii**, care reprezintă Societatea în baza Statutului, pe de o parte, și dl **Mărgineanu Sergiu**, numit(ă) în continuare „SALARIAT”, pe de altă parte, au încheiat prezentul contract convenind asupra clauzelor ce urmează:

1. OBIECTUL CONTRACTULUI

1.1. SALARIATUL se obligă să presteze o muncă conform specialității sale și conform funcției indicată în pct. 1.2. al prezentului Contract, să respecte disciplina muncii, iar ANGAJATORUL se obligă să-i asigure condițiile de muncă normale pentru exercitarea funcției respective, și să garanteze achitarea la timp și integral a salariului conform pct. 5.1. al prezentului Contract.

1.2. SALARIATUL este angajat de către ANGAJATOR în calitate de tencuitor.

1.3. Orice rezultat al muncii (materializat și/sau nematerializat) realizat de către SALARIAT pe parcursul sau în scopul îndeplinirii atribuțiilor sau a obligațiilor de serviciu devine proprietate exclusivă a ANGAJATORULUI.

2. DURATA CONTRACTULUI

2.1. Prezentul Contract produce efecte între SALARIAT și ANGAJATOR începând cu **02 aprilie 2018**.

2.2. Prezentul Contract este încheiat de către PĂRȚI pe o durată **nedeterminată**.

3. ATRIBUȚIILE FUNCȚIEI ȘI RISCURILE SALE

3.1. Pentru exercitarea funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract, SALARIATUL va exercita următoarele atribuții de serviciu:

3.1.1. Participarea, conform specialității și calificării, la activitatea ANGAJATORULUI;

3.1.2. Întreținerea aparatelor, utilajelor, echipamentelor și altor bunuri încredințate de ANGAJATOR;

3.1.3. Îndeplinirea prescripțiilor cu caracter tehnic, sanitar, contabil, juridic, etc.;

3.1.4. Altele conform clasificatorului ocupațiilor, normelor în vigoare, reglementărilor interne și fișei postului aprobată de conducerea unității (administrația ANGAJATORULUI).

3.2. Sunt riscuri specifice funcției: accidente de automobil, electrocutare, contactul cu mecanisme cu părți în mișcare, arsuri, incendii, altele conform fișelor de evaluare a riscurilor la locul de muncă și instrucțiunilor de securitate și sănătate a muncii etc.

4. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

4.1. Drepturile SALARIATULUI:

4.1.1. să modifice prezentul Contract în modul stabilit de pct.-ele 10.1. și 10.2. ale prezentului Contract;

4.1.2. să suspende prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii al R.M.;

4.1.3. să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de pct.-le 11.2., 11.4. și 11.5. ale prezentului Contract;

4.1.4. să ceară ANGAJATORULUI îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezentul Contract (inclusiv obligațiile indicate în pct. 4.4. al acestuia);

4.1.5. Să primească de la ANGAJATOR informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;

4.1.6. să ceară de la ANGAJATOR excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete;

4.1.7. la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

4.1.8. altele, expres prevăzute de legislația muncii.

4.2. Obligațiile SALARIATULUI:

4.2.1. să respecte în tot clauzele prevăzute în conținutul prezentului Contract;

4.2.2. să presteze munca conform specialității și conform funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract;

4.2.3. să-și îndeplinească conștiincios atribuțiile de serviciu (prevăzute în Cap. 3 și în fișa de post), obligațiile prevăzute în conținutul prezentului Contract, îndeplinind, normele de muncă și/sau după caz indicațiile ANGAJATORULUI;

4.2.4. să manifeste atitudine gospodărească față de bunurile proprietate a ANGAJATORULUI și/sau a terțelor persoane, încredințate lui de către ANGAJATOR pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu, să nu admită supracheltuieli, supraplăți, supraconsum a materiei prime, materiale auxiliare, resurselor energetice etc.;

4.2.5. să respecte timpul de muncă stabilit. SALARIATUL va dedica întregul său timp de lucru exclusiv îndeplinirii atribuțiilor și obligațiilor de serviciu;

4.2.6. să respecte colegii de serviciu și disciplina muncii, politicile ANGAJATORULUI, standardele de calitate etc.;

4.2.7. să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii (inclusiv regulile antiincendiare);

4.2.8. să informeze ANGAJATORUL sau șeful nemijlocit (după caz – în scris):

- **imediat** despre: orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea bunurilor proprietate a ANGAJATORULUI, despre accidente la locul de muncă, survenirea unei îmbolnăviri, sau o altă imposibilitate de a presta munca conform prezentului contract, sau despre alte circumstanțe care necesită a fi comunicate urgent;

• în termen rezonabil (nu mai mult de 3 zile din momentul aflării) despre: dezacordul motivat cu ordinele (indicațiile, instrucțiunile etc.) **ANGAJATORULUI**, necesitatea modificării regimului de muncă, efectuarea modificărilor în documentele sale de identitate sau alte circumstanțe importante;

4.2.9. să contribuie prin activitatea sa la dezvoltarea **ANGAJATORULUI**;

4.2.10. să nu divulge secrete de serviciu și/sau secrete comerciale aflate de el și/sau deținute de el în procesul de exercitare a funcției indicate în pct. 1.2. al prezentului Contract;

4.2.11. să îndeplinească volumul de muncă stabilit periodic de către **ANGAJATOR**;

4.2.12. să se supună tuturor însărcinărilor și ordinelor de serviciu emise de superiorii săi (conform organigramei și fișei de post);

4.2.13. să prezinte după destinație, la timp, informațiile sau documentele (dări de seamă, facturi, rapoarte, procuri, contracte, tabele, proiecte de ordine, note de serviciu, liste etc.) necesare, sau cerute de **ANGAJATOR**;

4.2.14. să prezinte lămuriri scrise **ANGAJATORULUI** (conducătorului unității), privind cazurile de abatere disciplinară și să-și dea concursul la clarificarea situațiilor de abateri disciplinare ale altor persoane;

4.2.15. să-și coordoneze activitatea cu alte servicii (subdiviziuni) sau salariați ai **ANGAJATORULUI**;

4.2.16. să facă cunoștință cu actele interne (ordine, dispoziții, fișe de post, instrucțiuni, regulamente, etc.), confirmând acest fapt prin semnătură;

4.2.17. să-și manifeste în termenul prevăzut la p.4.2.8 dezacordul scris cu cele menționate în ordinele sau dispozițiile interne, în caz contrar se va considera că a consimțit (nu are obiecții);

4.2.18. să-și ridice permanent nivelul de calificare profesională și să-și îmbunătățească deprinderile de muncă, inclusiv prin autoinstruire, cursuri de ridicare a calificării, participare la training-uri, altele similare;

4.2.19. să-și mențină actele (certIFICATELE) de atestare valabile, după caz să le înnoiască;

4.2.20. să prezinte (*serviciului personal*) în ziua angajării copia buletinului de identitate, carnetul de muncă (în original), CPAS, copia actului de calificare (certificat, diplomă etc.), confirmarea trecerii controlului medical, lista persoanelor aflate la întreținere, alte acte prevăzute de legislație sau necesare conform specificului muncii;

4.2.21. să treacă periodic controlul medical, atestarea sau alte proceduri similare;

4.2.22. să nu accepte cadouri, servicii sau alte avantaje de la terți (inclusiv partenerii de afaceri ai **ANGAJATORULUI**), care au drept scop avantajarea acestui terț sau a unei persoane afiliate lui;

4.2.23. să evite riscurile inutile sau excesive și/sau să ia măsuri eficiente pentru prevenirea prejudicierii **ANGAJATORULUI**, a altor salariați precum și a terților;

4.2.24. să execute alte obligații prevăzute de prezentul contract, fișa postului, regulamentele interne, regulamente de secție, ordinele pe unitate, dispozițiile superiorilor, instrucțiunile de securitate și sănătate a muncii și legislația muncii.

4.3. **Drepturile ANGAJATORULUI:**

4.3.1. să modifice prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Capitolul 10 al prezentului Contract;

4.3.2. să suspende prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova;

4.3.3. să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de pct. 11.3. al prezentului Contract;

4.3.4. să ceară **SALARIATULUI** îndeplinirea conștiincioasă a atribuțiilor și obligațiilor acestuia;

4.3.5. să atragă **SALARIATUL** la răspundere disciplinară și materială în cazurile și modul stabilit de prezentul Contract și Codul Muncii;

4.3.6. să formeze comisii de atestare și/sau de evaluare, din salariații **ANGAJATORULUI** și/sau cu atragerea unor specialiști din afară;

4.3.7. să aprobe, să modifice și să anuleze documente interne și (ordine, decizii, regulamente, instrucțiuni, fișe de post, etc.) obligatorii pentru **SALARIAT**;

4.3.8. altele prevăzute de prezentul Contract și legislația în vigoare.

4.4. **Obligațiile ANGAJATORULUI:**

4.4.1. să respecte în tot clauzele prevăzute de conținutul prezentului Contract;

4.4.2. să garanteze achitarea integrală și la timp a salariului indicat în Capitolul 5 al prezentului Contract;

4.4.3. să protejeze datele personale (confidențiale) ale **SALARIATULUI** contra utilizării ilegale sau pierderii;

4.4.4. să nu comunice unor terți datele personale ale **SALARIATULUI** (inclusiv în scopuri comerciale) fără acordul în scris al acestuia;

4.4.5. la cererea **SALARIATULUI** să elibereze certificate cu privire la funcția în unitatea respectivă și mărimea salariului;

4.4.6. să asigure **SALARIATUL** cu utilaj, instrumente, documentație și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă;

4.4.7. să asigure **SALARIATULUI** condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

4.4.8. la cerința **SALARIATULUI** să desfacă prezentul Contract după respectarea de către acesta a condițiilor indicate în pct.-le 11.4. și 11.5. ale prezentului Contract;

4.4.9. să ofere **SALARIATULUI** un loc de muncă în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;

4.4.10. să asigure **SALARIATUL** cu toate condițiile de muncă normale, necesare pentru exercitarea funcțiilor sale;

4.4.11. să îndeplinească și alte obligații indicate în conținutul prezentului Contract și legislația muncii.

5. CONDIȚIILE DE RETRIBUIRE A MUNCII

5.1. Valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă.

5.2. Salariul de funcție lunar se stabilește în sumă de **lei moldovenești (brut)**.

5.3. 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.

5.4. Salariul se achită în termenul prevăzut de legislație.

6. CLAUZE DE CONFIDENȚIALITATE (SECRET COMERCIAL)

6.1 În scopul îndeplinirii obligațiilor prevăzute la pct. 4.2.10 al prezentului Contract Salariatul recunoaște că în perioada îndeplinirii funcțiilor sale la Angajator, Salariatul are acces la informații confidențiale, care constituie secret comercial al Angajatorului. În sensul prezentului Contract, la informații confidențiale se referă informații juridice, informații financiare, comerciale sau de altă natură pe care Salariatul le poate obține, direct sau indirect de la Angajator pe durata aplicării prezentului Contract, inclusiv, dar nu și limitat la orice informații referitoare la clienți, acorduri cu ei, proiecte de afaceri, situația financiară, persoane cu funcții de răspundere, precum și invențiilor care au fost dezvoltate sau sunt în curs de dezvoltare la Angajator (în continuare - "informații confidențiale").

6.2 Salariatul recunoaște faptul că Angajatorul are un interes material în menținerea confidențialității informațiilor. Din momentul semnării contractului și pentru următorul an de la expirarea sau rezilierea acestuia, Salariatul se obligă:

6.2.1 să nu divulge informațiile confidențiale oricărei terțe părți, fără acordul prealabil scris al Angajatorului;

6.2.2 să utilizeze informațiile confidențiale doar pentru îndeplinirea obligațiilor sale pentru Angajator;

6.2.3 să-și asume întreaga responsabilitate și să compenseze Angajatorul pentru toate pierderile suportate și cauzate de dezvăluirea oricărei informații confidențiale ale Angajatorului;

6.2.4 după îndeplinirea sarcinilor de muncă pentru care a fost divulgată informația confidențială și în cazul concedierii a restitui Angajatorului toate materialele care conțin informații confidențiale, inclusiv toate documentele, planurile, desenele, specificațiile, software-ul și informația din calculator, precum și toate alte materiale sub orice formă, precum și toate copiile luate de la Angajator, însă nelimitîndu-se la acesta dacă este cazul.

6.3 Obligațiile prevăzute în prezentul Capitol nu se aplică la divulgarea informațiilor confidențiale la solicitarea organelor de stat abilitate cu funcții de control, companiilor de audit, în modul prevăzut de lege.

6.4 Nerespectarea clauzei de confidențialitate dă **ANGAJATORULUI** dreptul să ceară repararea prejudiciului cauzat.

7. LOCUL DE MUNCĂ

7.1. Locul de muncă de bază al **SALARIATULUI** pe șantierele unde compania își execută lucrări de construcție.

7.2. Prevederea p. 7.1. nu-l lipssește pe **ANGAJATOR** de dreptul de a dispune delegarea sau detașarea **SALARIATULUI** în alte locuri decât cel menționat ca fiind loc de muncă de bază.

7.3. **SALARIATUL** se obligă să se deplaseze în limitele municipiului sau a țării în măsura necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor și a obligațiilor sale de serviciu.

7.4. **SALARIATUL** va avea o activitate care nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul unității.

8. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

8.1. **SALARIATUL** își îndeplinește obligațiile sale de serviciu pe unitate de timp la cererea **ANGAJATORULUI**, nu mai mult de limita legală (în mediu nu mai mult de **40 ore** pe săptămînă). **ANGAJATORUL** este în drept prin ordin să introducă o modalitate de evidență globală a timpului de muncă.

8.2. Ca excepție de la pct. 8.1. al prezentului Contract, **SALARIATUL** poate fi atras la muncă suplimentară fără acordul său, dacă în decursul duratei normale de muncă nu a finalizat sau nu a îndeplinit volumul de lucru stabilit de către **ANGAJATOR**.

8.3. **SALARIATUL** beneficiază de timp de odihnă în modul stabilit de Codul Muncii și de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

8.4. **SALARIATUL** beneficiază de concediu de odihnă anual plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, în conformitate cu art. 112, 113, 115 ale Codului Muncii, în baza ordinului **ANGAJATORULUI**.

8.5. Dacă **SALARIATUL** are cerințe, circumstanțe sau drepturi specifice în ce privește concediul (durata, perioada, etc.) el trebuie să-l informeze pe **ANGAJATOR** cu 2 (două) luni anterior datei de începere a concediului.

7.1. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă - 40 ore pe săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cite 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.

8. RĂSPUNDEREA

8.1. **SALARIATUL** răspunde disciplinar și/sau material deplin pentru cauzarea prejudiciilor **ANGAJATORULUI** și/sau terțelor persoane din culpă (vinovăție) prin:

8.1.1. Distrugerea, deteriorarea și/sau pierderea oricăruia din bunurile (mobile sau imobile) încredințate **SALARIATULUI** pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu sau la care **SALARIATUL** are acces;

8.1.2. Folosirea bunurilor **ANGAJATORULUI** și/sau a terțelor persoane în mod abuziv și/sau în interes personal;

8.1.3. Nerespectarea clauzei de confidențialitate indicată în pct. 6.1. al prezentului Contract.

8.1.4. Alte cazuri prevăzute de legislație, precum și de contractul Părților.

8.2. Dacă *SALARIATUL* din culpă cauzează *ANGAJATORULUI* vreun prejudiciu indicat în pct. 9.1. al prezentului Contract, ultimul este în drept să compenseze integral suma pierderii/prejudiciului, sumă care va fi încasată în mod forțat din salariu lunar al acestuia în proporție de 50 (cincizeci) %.

8.3. *ANGAJATORUL* răspunde pentru cauzarea prejudiciilor *SALARIATULUI* în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare a obligației prevăzute în Capitolul 5 al prezentului Contract.

8.4. *SALARIATUL* repară integral *ANGAJATORULUI* prejudiciul pe care *ANGAJATORUL* l-a reparat terților ca urmare a acțiunilor *SALARIATULUI*. *SALARIATUL* este obligat să participe la proces sau la negocierile cu terțul, avînd o poziție activă.

9. MODIFICAREA CONTRACTULUI

9.1. Modificarea clauzelor prezentului Contract se face de către *SALARIAT* și/sau *ANGAJATOR*, de comun acord, prin perfectarea acordurilor adiționale, părți componente ale prezentului Contract. *SALARIATUL* trebuie să semneze asemenea acord în termen de 10 (zece) zile din data propunerii *ANGAJATORULUI*.

9.2. Prezentul Contract se consideră a fi modificat numai dacă modificarea prezentului Contract este perfectată în formă scrisă.

9.3. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către *ANGAJATOR* a prezentului Contract poate fi efectuată prin ordinul *ANGAJATORULUI*, doar cu referire la:

9.3.1. Mărirea sau micșorarea numărului atribuțiilor de serviciu;

9.3.2. Schimbarea temporară a locului de muncă indicat în pct. 7.1. al prezentului Contract prin trimiterea în deplasare în interes de serviciu sau detașare;

9.3.3. Transferul la o altă muncă sau permutare.

9.4. Modificarea conform pct. 10.3. a condițiilor prezentului Contract va fi efectuată cu prevenirea prealabilă a *SALARIATULUI* de către *ANGAJATOR* în termenul legal. Lipsa obiecțiilor din partea *SALARIATULUI* echivalează cu acceptarea noilor condiții.

10. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

10.1. Prezentul Contract încetează unilateral, în cazul în care:

10.1.1. *SALARIATUL* a depus cerere de demisie (la inițiativa *SALARIATULUI*);

10.1.2. *ANGAJATORUL* a emis un ordin de concediere (la inițiativa *ANGAJATORULUI*).

10.2. Prezentul Contract se consideră a fi desfăcut din inițiativa *SALARIATULUI* în următoarele cazuri:

10.2.1. Înaintarea unei cereri de desfacere a prezentului Contract din proprie inițiativă cu notificarea prealabilă a *ANGAJATORULUI* în termen de 14 (paisprezece) zile calendaristice înainte de data la care încetarea prezentului Contract urmează să-și producă efectele;

10.2.2. *ANGAJATORUL* nu-și execută sau își execută necorespunzător obligațiile.

10.3. Prezentul Contract se desface din inițiativa *ANGAJATORULUI*, cu respectarea procedurii și temeiurilor legale în cazul în care *SALARIATUL*:

10.3.1. Nu-și îndeplinește conștiincios atribuțiile de serviciu;

10.3.2. Încalcă în mod repetat obligațiile sale, după ce a fost avertizat că o nouă încălcare va duce la desfacerea unilaterală a prezentului Contract;

10.3.3. Nu are atitudine gospodărească față de bunurile *ANGAJATORULUI*;

10.3.4. Nu îndeplinește la timp volumul de muncă stabilit periodic de către *ANGAJATOR*;

10.3.5. alte cazuri prevăzute de legislație.

10.4. *SALARIATUL* desface prezentul Contract, conform pct. 11.2. al prezentului Contract cu condiția îndeplinirii pînă la capăt a lucrului încredințat lui de către *ANGAJATOR*.

10.5. În caz de desfacere a prezentului Contract, *SALARIATUL*:

10.5.1. Achită toate datoriile pe care le are față de *ANGAJATOR*;

10.5.2. Restituie *ANGAJATORULUI* toate bunurile și documentația care i s-au transmis pentru a-și exercita atribuțiile de serviciu;

10.5.3. Completează fișa de lichidare transmisă lui de către *ANGAJATOR*.

10.6. În caz de desfacere a prezentului Contract și îndeplinirea de către *SALARIAT* a condițiilor prevăzute de pct.-le 11.4. și 11.5. ale prezentului Contract, *ANGAJATORUL*:

10.6.1. Efectuează achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin *SALARIATULUI*;

10.6.2. Eliberează carnetul de muncă (dacă a fost prezentat de către *SALARIAT*).

10.6.3. Desfacerea contractului de muncă și eliberarea carnetului de muncă are loc doar după semnarea de către *ANGAJATOR* a formularului de restituire de către *SALARIAT* a documentelor juridice, bunurilor și mijloacelor bănești primite în legătură cu executarea prezentului Contract.

11. SOLUȚIONAREA LITIGIILOR DE MUNCĂ

11.1. În caz de apariție a litigiilor de muncă între *SALARIAT* și *ANGAJATOR*, acestea se soluționează pe cale amiabilă. Părțile vor înainta pretențiile pe care le au în scris. Răspunsul va fi acordat în scris în cel mult 15 zile.

11.2. În cazul imposibilității soluționării pe cale amiabilă a litigiului acesta va fi soluționat pe cale judecătorească conform legislației în vigoare a Republicii Moldova.

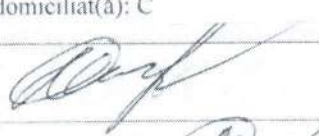
12. DISPOZIȚII FINALE

12.1. Faptul că *SALARIATUL* sau *ANGAJATORUL* nu insistă asupra îndeplinirii sau îndeplinirii corespunzătoare a obligațiilor prevăzute de prezentul Contract sau nu-și exercită vreun drept prevăzut de prezentul Contract, aceste cazuri nu pot fi interpretate ca renunțare a respectivei părți de la obligația/iile și/sau dreptul/rile sale.

12.2. Perfectarea de către *SALARIAT* și *ANGAJATOR* a prezentului Contract individual de muncă și de răspundere materială deplină este rezultatul voinței comune a respectivilor și înlătură invocarea de către aceștia a oricărei alte înțelegeri verbale anterioare încheierii prezentului Contract. Înțelegerile ulterioare (contractul de răspundere materială deplină, acordul de mobilitate, acordurile de modificare a prezentului Contract, etc.) au prioritate față de prezentul Contract.

12.3. Prezentul Contract este încheiat de către *SALARIAT* și *ANGAJATOR* în limba română, în două exemplare, câte unul pentru fiecare dintre părți, avînd aceeași valoare juridică.

12.4. În partea nereglementată de prezentul contract, Părțile se conduc de legislația muncii în vigoare a Republicii Moldova.

ANGAJATORUL	SALARIATUL
SC "Foremcons" SRL mun. Chișinău, bd. Dacia 40/2 c/f 1005600001878	Mărcineanu Sergiu buletin de identitate B 14 eliberat d IDNP nascut(ă) domiciliat(ă): C
Director Axentii Dumitru	 (semnătura)

Am primit un exemplar al contractului

Am luat cunoștință cu ordinea internă, cerințele cu privire la sănătate și securitate în muncă, securitatea anti-incendiu, precum și regulile necesare pentru îndeplinirea obligațiilor mele de muncă. Prin urmare îmi asum toată responsabilitatea.

Semnatura salariat

Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate de întreprindere doar în scopuri bine determinate, explicite și legitime. Întreprinderea asigură confidențialitatea datelor dumneavoastră cu caracter personal

mun. Chișinău

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 111/11
„6” 12 2017

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare "Angajator", în persoana Axentii Dumitru, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și Boiarchin Sergiu, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a Pavator.
2. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul
3. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - — luni.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din 6.12.2017
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, anexa nr. 1 la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, anexa nr.2 la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de — lei R. Moldova.
 - b) Salariul se achita lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pîna vineri a cite 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: duminică – zi de odihnă
14. Concediile anuale:

- a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice
b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare
15. **Asigurarea socială** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
16. **Asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. **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.
18. **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.
19. **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.
20. **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.
21. **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.
22. **Transferul salariatului la o altă muncă** 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.
23. 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).
- 24 **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) acordul scris al părților (art.82¹⁾ din Codul muncii)
 - b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC„FOREMCONS,, S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Bojarcu Sergiu

BI seria

data eliberării:

(IDNP)

Domiciliu:

Angajat

10/2

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. 98/17

mun. Chișinău

„13” noiembrie 2017

SC „Foremcons” S.R.L., denumită în continuare “Angajator”, în persoana **Axentii Dumitru**, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și *Corina Vichol*, 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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat/a *Pulga*.
2. Munca este:
 - a) *de bază;*
 - b) *prin cumul*
3. Durata Contractului este:
 - a) *nedeterminată*
 - b) *determinată*
4. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) - *luni.*
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din *13.11.2017*
6. Atribuțiile postului
 - a) Atribuțiile postului sînt prevăzute în fișa postului, *anexa nr. 1* la contractul individual de muncă.
 - b) În cazul cînd salariatul mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale, se încheie suplimentar un contract de răspundere materială, *anexa nr. 2* la prezentul contract.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
10. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:
 - a) salariu lunar brut în mărime de _____ **lei** R. Moldova.
 - b) Salariul se achită lunar nu mai tîrziu de data de 15 a lunii imediat următoare.
12. Regimul de muncă: durata normală a timpului de muncă – 40 ore în săptămîna, repartizate de luni pînă vineri a cîte 7 ore în zi și sîmbata 5 ore.
13. Regimul de odihnă: **duminică – zi de odihnă**
14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual constituie 28 zile calendaristice

b) concedii anuale suplimentare în conformitate cu Legislația în vigoare

15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Transferul salariatului la o altă muncă 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.

23. 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).

24 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) acordul scris al părților (art.82¹⁾ din Codul muncii)
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

25. 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.

26. 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:

Angajator

SC „FOREMCONS„ S.R.L.

Republica Moldova,

str. V.Alecsandri 1, of. 806,

IDNO 1005600001878

tel/fax: (+373 22) 73-83-18

(+373) 68-77-11-11

Angajator Axentii D.



Angajat

Cortac Vitalie

BI seria

data eliberării:

(IDNP):

Domiciliu:

Angajat

10/02/2018