

**CONTRACT  
INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. 2**

„29 mai 2018”

mun. Chisinau

**ZEPTO S.R.L.**, cu sediul în mun. Chisinau, str. Gradina Botanica, 14/3, of. 307, cod fiscal 1018600024415, c.d. MD28ML00000002251103462 în BC "Moldinconbank" S.A. Sucursala „Alba-Iulia”, cod bancar MOLDMD2X303, în persoana Directorului d-nul **Chisca Ion**, care acționează în baza Statutului, denumită în continuare “Angajator”, pe de o parte, și

D-nul(na) **Rotari Dmitrii**, domiciliu: Orhei, str. Vasile Lupu, 179, ap. 36 buletin de identitate: B 27028506, eliberat la 19.11.2015, emitent IS CRIS REGISTRU, c.p. 2007027019813, numit în continuare “Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul Muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. “Salariatul” este angajat în calitate de: Diriginte santier.

2. Locul de muncă: ZEPTO S.R.L.

Munca este:

- a) (de baza sau cumul): de baza;
  - b) Durata contractului este: pe perioada nedeterminată.
- Perioada de probă - 3 luni.

4. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

- a) Ziua semnării;

5. “Salariatul” are următoarele drepturi:

- la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract în modul stabilit de Codul muncii al RM;
- la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- 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;
- la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- 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;
- la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;
- la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderare la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- la participare în administrarea întreprinderii, în conformitate cu Codul muncii și cu contractul colectiv de muncă;
- la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de legislația în vigoare;
- la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare;
- la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare

6. Salariatul” este obligat:

- să îndeplinească însărcinările de muncă, puse în seama lui în corespundere cu condițiile contractului, cu legislația în vigoare și prevederile contractului colectiv de muncă;
- să lucreze cinstit și conștiincios, să execute la timp dispozițiile administrației, să folosească timpul de lucru pentru munca productivă, să se abțină de la acțiuni, care ar crea altor angajați incomodități la executarea obligațiilor de serviciu;
- să respecte regulamentul intern al întreprinderii;
- să respecte disciplina muncii;
- să respecte cerințele vizînd tehnica securității, normele sanitare de producție, igiena de muncă și protecția antiincendiară, prevăzute de actele normative respective, să se folosească de mijloacele necesare de protecție individuală;
- să respecte ordinea stabilită de păstrare a valorilor materiale;
- să păstreze și să consolideze proprietatea “Angajatorului”, să manifeste atitudine grijulie față de instrumente, și alte obiecte, care sunt acordate “Salariatului”;
- să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului “Angajatorului”
- pe toată durata contractului, și timp de 3 luni după încetarea contractului, să nu divulge date sau informații, de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă.

7. “Angajatorul” are următoarele drepturi:

- să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de legislația în vigoare;
  - să ceară de la “Salariat” îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile Angajatorului;
  - să stimuleze “Salariatul” pentru munca eficientă și conștiincioasă;
  - să tragă “Salariatul” la răspundere disciplinară în modul stabilit de legislația în vigoare;
  - să emită acte normative la nivel de întreprindere;
  - să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
8. “Angajatorul” este obligat:
- să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
  - să respecte clauzele contractului individual de muncă;
  - să acorde “Salariatului” munca prevăzută de prezentul contract;
  - să asigure “Salariatului” condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
  - să asigure “Salariatul” cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
  - să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
  - să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul Contract;
  - să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul Muncii,
  - să asigure Salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă,

- să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a "Salariatului" în modul prevăzut de legislația în vigoare, cât și asigurarea contra accidentelor de muncă;
- să repare prejudicial material și cel moral cauzat Salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;
- să-i acorde toate drepturile ce i se cuvin în condițiile prevăzute de lege.

9. Condițiile de retribuire a muncii: salariul lunar în mărime

Drepturile salariale se plătesc pînă pe data de 15 a lunii următoare pentru luna precedentă.

Compensațiile și alocațiile pentru munca prestată:

- în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform contractului colectiv.
- în orele suplimentare - pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii salarii lunare stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.
- în zilele de sărbătoare nelucrătoare - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.
- în orele de noapte - se achită un adaos în mărime de 0,5 din salariul salariul funcției pe unitate de timp;
- în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare

a) salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;

b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

Părțile convin, că obligațiile bănești ale Salariatului sunt achitate prin conturile de card la BC "Moldova- Agroindbank" S.A. sau în casa întreprinderii

10. Regimul de muncă și odihnă: 8 ore lucratoare/zi, de la 9:00 pînă la 18:00, de luni pînă vineri, pauza de masa de la 13:00 pînă la 14:00, zile de odihna: sîmbata și duminica. Este permisă stabilirea, în baza ordinului Angajatorului, a programelor de muncă parțiale, în regimul afit a zilei cît și a săptămîinii parțiale, pentru o perioadă stabilită de Angajator, reieșind din volumele de muncă, necesitățile de producere, alte circumstanțe concrete. În astfel de cazuri ora începerii și încheierii zilei de muncă, durata concretă a zilei de muncă, pauza de masă, alte condiții obligatorii sunt stabilite prin ordinul sau graficele aprobate de Angajator, dar cu condiția că Salariatului îi va fi asigurată lunar o durată a timpului de muncă efectiv de nu mai puțin de 51 ore. Retribuirea muncii în astfel de cazuri se va efectua proporțional timpului lucrat sau volumului de muncă realizat. Anularea regimului de muncă de zi/săptămîină parțială se va efectua prin ordinul Angajatorului. Salariatul este de acord ca la întreprindere să fie aplicată evidența globală a timpului de muncă în conformitate cu art. 99 al Codului Muncii, avînd ca bază de calcul 12 luni calendaristice.

11. Concediile anuale:

a) 28 zile calendaristice.

b) Suplimentar:

- Salariații care lucrează în condiții vătămătoare și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice;

- Femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice,

- pe motive familiale, conform legislației în vigoare.

12. Asigurarea socială și medicală a Salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

13. Modificarea și completarea clauzelor Contractului se efectuează printr-un acord suplimentar, semnat de părți, care se anexează la Contract și este parte integrantă a acestuia.

14. Încetarea contractului individual de muncă se va efectua în temeiurile prevăzute de art.81-86 Codul Muncii.

15. Litigiile dintre părți se soluționează în conformitate cu legislația în vigoare.

16. Prezentul Contract este întocmit în două exemplare, avînd aceeași putere juridică, dintre care unul se păstrează la "Angajator", iar celălalt revine "Salariatului".



"SALARIATUL"

Rotari Dmitrii

c.p. 2007027019813

Rotari Dmitrii

Cu Regulamentul de ordine interioară am fost făcut cunoscută, pe care mă oblig să-l respect.